



Arbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

ENDURTEIL

In dem einstweiligen Verfügungsverfahren

A.
A-Straße, A-Stadt

- Verfügungsklägerin -

Verfahrensbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

Firma D.
D-Straße, D-Stadt

- Verfügungsbeklagte -

hat die 9. Kammer des Arbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 20. April 2015 durch den Richter am Arbeitsgericht Scharrer und die ehrenamtlichen Richter Thomas und Roider

für Recht erkannt:

1. Die Verfügungsbeklagte wird verurteilt, die Verfügungsklägerin ab dem 4.5.2015 bis zu einer erstinstanzlichen Entscheidung in dem Verfahren vor dem Arbeitsgericht D-Stadt, Az. 16 Ca 267/15, zu einer auf 25 % der tariflichen jährlichen Vollzeit-Arbeitszeit reduzierten Jahresarbeitszeit in der Weise zu beschäftigen, dass die Arbeitszeit gemäß dem Teilzeitmodell Nr. 14 „25 EUM“ (Variante 3) der Anlage zu der im Flugbetrieb der Verfügungsbeklagten für das Kabinenpersonal geltenden Betriebsvereinbarung Teilzeit/Altersteilzeit Kabine vom 6.8.2004 verteilt wird.
2. Die Verfügungsbeklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
3. Der Streitwert wird festgesetzt auf € 6.075,00.

Tatbestand:

Die Parteien streiten im einstweiligen Verfügungsverfahren über eine von der Verfügungsklägerin begehrte Reduzierung ihrer Arbeitszeit auf 25 Prozent der Regelarbeitszeit.

Die am 00.00.0000 geborene Verfügungsklägerin ist verheiratet und zwei minderjährigen Kindern im Alter von sechs und zwei Jahren (geboren 2008 und 2012) zum Unterhalt verpflichtet. Sie ist bei der Verfügungsbeklagten aufgrund Arbeitsvertrags vom 31.7.2003 seit 30.07.2003 unbefristet als Flugbegleiterin beschäftigt. Bereits von 1.3.2009 bis 31.12.2011 übte die Verfügungsklägerin aufgrund verschiedener befristeter Vereinbarungen ihre Tätigkeit mit einer Arbeitszeit von 25,0% aus. Auf Grund Vereinbarung vom 19.10.2011 wurde die Arbeitszeit seit 1.1.2012 unbefristet auf 50,0% verringert, wobei die Verfügungsklägerin hierfür durchschnittlich € 2.025,00 brutto bei 13,5 Jahresgehältern erhielt. Seit 8.10.2013 und noch bis zum Ablauf der Elternzeit für die jüngste Tochter am 3.5.2015 übt die Verfügungsklägerin ihre Tätigkeit mit einem Umfang von 25,0% aus. Ab

4.5.2014 würde wieder eine arbeitsvertragliche Pflicht zu einem Tätigkeitsumfang von 50 % der Regelarbeitszeit bestehen.

Bei der Verfügungsbeklagten besteht eine mit deren Personalvertretung Bord am 6.8.2004 abgeschlossene Betriebsvereinbarung „Teilzeit/Altersteilzeit Kabine“. Diese sieht verschiedene Teilzeitmodelle für die Mitarbeiter des Kabinenpersonals vorgesehen, wobei eine Arbeitszeitreduzierung auf weniger als 50 % der Regelarbeitszeit grundsätzlich Mitarbeitern in Elternzeit vorbehalten ist. § 4 Abs. 2 der Betriebsvereinbarung zur Teilzeit/Altersteilzeit Kabine regelt eine Ausnahme hierzu wie folgt:

„Bei Vorliegen von sozialen Gründen und soweit die betrieblichen Möglichkeiten dies zulassen, können ausnahmsweise auch andere Teilzeitmodelle, auch solche, die nur für Mitarbeiter in Elternzeit vorgesehen sind, genehmigt werden. Dabei gilt als sozialer Grund, die alleinige Erziehung eines Kindes bis 14 Jahren, die Pflege von pflegebedürftigen Kindern, pflegebedürftigem Ehe- oder Lebenspartner oder, pflegebedürftigen nahen Familienangehörigen (1. und 2. Verwandtschaftsgrad). Der soziale Grund muss der E. nachgewiesen werden. Die pflegebedürftige Person muss dabei mindestens die Pflegestufe 1 haben. Die Teilzeit wird in solchen Fällen immer nur befristet für ein Jahr vergeben. Eine Verlängerung für jeweils ein weiteres Jahr kann nur erfolgen, solange der o.g. soziale Grund noch vorliegt.“

Auf dem von der Verfügungsbeklagten vorgegebenen Vordruck „Antrag Teilzeit Kabine 2015“ beantragte die Verfügungsklägerin am 21.7.2014, ab 4.5.2015 weiterhin auf 25 Prozent der Regelarbeitszeit zu arbeiten. Dies konkretisierte sie, indem sie in das Feld „Modell:“ auf S. 1 des Antrags Folgendes eintrug: „25% UM 3“ (handschriftliche Eintragungen werden, auch im Folgenden unterstrichen) und zugleich auf S. 6 des Antrags unter nur Nr. „14. 25 EUM - 25 % Elternzeit Monatsmodell“ ein Kreuz bei „Var. 3“ setzte. Das Modell „14. 25 EUM“ (gemäß der Anlage zur Teilzeit/Altersteilzeit Kabine vom 6.8.2004) sieht eine (durchgehende) „einviertel Arbeitsphase“ und eine „dreiviertel Teilzeitphase“ in jedem Monat vor. Bei „Var. 3“ erfolgt die „einviertel Arbeitsphase“ im dritten Monatsviertel. Pro Jahr sind im Modell „14. 25 EUM“ 91 oder 92 Arbeitstage vorgesehen.

Zur Begründung ihres Antrags vom 21.7.2014 füllte die Verfügungsklägerin auf S. 1 des Vordrucks durch Ankreuzen des von der Verfügungsbeklagten vorgegebenen Textfeldes und Einfügungen darin wie folgt:

„Teilzeitvertrag aufgrund eines besonderen Grundes (Erziehender eines Kindes bis zum vollendeten 14. Lebensjahr oder Pflege von Angehörigen mit Pflegestufe; Nachweis erforderlich, einzureichen bei F.), befristet bis 31.12.2026.“

Maximale Befristung bei Kindererziehung:

31.12. des Jahres, in dem das Kind das 14. Lebensjahr erreicht.“

Mit Schreiben vom 25.7.2014 lehnte die Verfügungsbeklagte, die, wie in der mündlichen Verhandlung mitgeteilt, ca. 1.000 Flugbegleiter und Flugbegleiterinnen beschäftigt, das Teilzeitverlangen der Verfügungsklägerin ab.

Nachdem das bei der Verfügungsbeklagten vorgesehenen Schlichtungsverfahrens am 28.11.2014 ohne Einigung endete, erhob die Verfügungsklägerin am 8.1.2015 Klage zum Arbeitsgericht München (Az. 16 Ca 267/15 - im Folgenden „Hauptsache“). In der Güteverhandlung am 12.2.2015 wurde keine Einigung erzielt. Derzeit laufen in der Hauptsache Schriftsatzfristen. Kammertermin wurde noch nicht bestimmt.

In ihrem am 9.4.2015 beim Arbeitsgericht München eingegangenen Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung macht die Verfügungsklägerin geltend, dass sie sowohl nach der Betriebsvereinbarung Teilzeit/Altersteilzeit Kabine als auch nach § 8 TzBfG ab 4.5.2015 Anspruch auf Teilzeit im Umfang von 25% der Regelvollarbeitszeit habe. Soweit die Verfügungsbeklagte sich auf die Flugpläne als entgegenstehendes betriebliches Konzept berufe, habe die Verfügungsbeklagte jedenfalls keine wesentliche Beeinträchtigung dargelegt. Hierzu hat die Verfügungsklägerin in der mündlichen Verhandlung vorgetragen, dass sie derzeit ja bereits im Umfang von 25% arbeite und ihr nicht bekannt sei, dass es hierdurch zu Beeinträchtigungen gekommen sei. Sie erfülle ihre Einteilungen gemäß dem Flugplan und es sei hierbei zu keinem Zeitpunkt vorgekommen, dass sie von einem Zielort als Passagierin nach D-Stadt zurückgefliegen hätte werden müssen. Ob es vorkam, dass sie zu einem eigentlich möglichen „letzten Flug“ an einem Einsatztag im Hinblick auf

die Ablösung aus einer laufenden Flugkette (mit Übernachtung am Zielort) nicht mehr eingesetzt habe werden können, wisse sie nicht. Denn die Einsatzplanung erfolge durch die Verfügungsbeklagte. Die Besatzungsmitglieder würden aus den verschiedensten Gründen wechseln.

Zum Verfügungsgrund trägt die Verfügungsklägerin vor, dass sie mit ihrer Familie in der Gemeinde A-Stadt, sehr weit auf dem Land, wohne. Die nächste Schule sowie Kindergarten, Hort oder Krippe seien rund fünf Kilometer entfernt. Ein Schulbus fahre lediglich in der Früh und direkt nach allgemeinem Schulschluss. Aufgrund der allgemein bekannten unterschiedlichen Öffnungs- und (Schul-)Schlusszeiten dieser Einrichtungen und der zurückzulegenden steilen Wegstrecke (es geht nur bergauf) seien diese Einrichtungen ohne privaten Pkw nicht erreichbar. Damit sei es unabdingbar, dass die, die Kinder der Verfügungsklägerin betreuende Person entsprechend flexibel Zeit habe und selbst über einen Pkw verfüge, um die Kinder zu den unterschiedlichen Zeiten zu bzw. von den verschiedenen Orten hinzubringen bzw. abzuholen. Die 2008 geborene Tochter der Verfügungsklägerin müsse bereits jetzt in der früh um 6.00 Uhr aufstehen und um 7.00 Uhr den Schulbus nehmen. Die Schule ende täglich unterschiedlich, teils bereits um 11.30 Uhr, teils um 12.30 Uhr. Ein Hortplatz für die Tochter bestehe nicht, zumal sie dann zwischen 16.00 und 16.30 Uhr abgeholt werden müsste, da nicht täglich ein Schulbus um diese Zeit nach Holzhausen fahre. Die 2012 geborene Tochter der Verfügungsklägerin habe keinen Krippenplatz und könne erst ab Herbst 2015 in einen Kindergarten gebracht werden. Auch bei einem Krippenplatz müsste die Tochter täglich um 8.30 Uhr in die Krippe nach A-Stadt und ab Herbst entsprechend in den Kindergarten gebracht werden, wo sie - wie auf dem Land üblich - bis spätestens 12.00 Uhr wieder abgeholt werden müsse. Bei einem Arbeitsumfang von 25% könne die Verfügungsklägerin bisher und könne die auch weiterhin, die Betreuung ihrer Kinder unter Mithilfe ihrer Mutter und Schwiegermutter sicherstellen. Bei einer Berufstätigkeit von 50% stünde die Verfügungsklägerin weniger Zeit für die Betreuung ihrer beiden Kinder zur Verfügung. Ihre Mutter und Schwiegermutter könnten diese Lücke jedoch nicht schließen. Die Mutter (Jahrgang 1944) der Verfügungsklägerin sei ein aktives Mitglied in der Hospizstiftung in xxx. Sie arbeitet dort regelmäßig in Schichten, auch Nachtschichten, je nach Bedarf mit. Sie habe damit oft Bereitschaftsdienste und sei auf Abruf wenn sie benötigt werde. Ihr sei es daher nicht möglich, über das bisherige Maß hinaus die Kinder der Verfügungsklägerin zu betreuen. Die Schwiegermutter (Jahrgang

1953) der Verfügungsklägerin sei seit vielen Jahren herzkrank und werde entsprechend medikamentös behandelt; sie habe immer wieder Herzanfälle. Ihr sei es daher gleichfalls nicht möglich, über das bisherige Maß hinaus die Kinder der Verfügungsklägerin zu betreuen. Der Ehemann der Verfügungsklägerin und Vater der beiden Töchter habe in einem xxx Unternehmen eine führende Position (Vollzeit) mit umfangreicher Mitarbeiterverantwortung inne. Er verlasse regelmäßig morgens gegen 6.30 Uhr das Haus und kehre abends nicht vor 19.00 Uhr zurück. Abgesehen vom Wochenende sei ihm daher eine arbeitstägliche Betreuung seiner Kinder nicht möglich. Weitere oder andere Betreuungsmöglichkeiten befänden sich nicht in zumutbar erreichbarer Nähe der Verfügungsklägerin. Die nächste größere Gemeinde, P-Stadt, sei rund 15 km von der Verfügungsklägerin entfernt. Zu den eingeschränkten Unterstützungsmöglichkeiten im Familienkreis hat die Verfügungsklägerin eidesstattliche Versicherungen ihrer Mutter, ihrer Schwiegermutter und ihres Ehemanns vorgelegt.

Die verfügungsklagende Partei beantragt,

der Verfügungsbeklagten durch einstweilige Verfügung aufzugeben,

bei Meidung eines vom Gericht festzusetzenden Zwangsgeldes gegen die Verfügungsbeklagte bzw. der Zwangshaft gegen die gesetzlichen Vertreter die Verfügungsklägerin ab dem 04.05.2015 bis zum Vorliegen einer erstinstanzlichen Entscheidung des Verfahrens vor dem Arbeitsgericht München, Az. 16 Ca 267/15, zu einer auf 25 % der tariflichen jährlichen Vollzeit-Arbeitszeit reduzierten Jahresarbeitszeit in der Weise zu beschäftigen, dass die Arbeitszeit gemäß dem Teilzeitmodell Nr. „14,25 EUM“ (Variante 3) der Anlage zu der im Flugbetrieb der Verfügungsbeklagten für das Kabinenpersonal geltenden Betriebsvereinbarung Teilzeit/Altersteilzeit Kabine vom 06.08.2004 verteilt wird.

Die verfügungsbeklagte Partei beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Die verfügungsbeklagte Partei ist der Ansicht, dass die Verfügungsklägerin nach Ende ihrer Elternzeit die begehrte Reduzierung ihrer ab dann wieder geschuldeten Arbeitszeit von 50 Prozent der Regelarbeitszeit aus keinem in Betracht kommenden Rechtsgrund verlangen kann. Es bestehe daher bereits kein Verfügungsanspruch:

Zunächst habe die Verfügungsklägerin keinen Anspruch auf Reduzierung ihrer Arbeitszeit aus § 4 Abs. 2 BVB Teilzeit Kabine. Dieser Anspruch bestehe bereits deshalb nicht, da die Verfügungsklägerin die dafür erforderlichen Anspruchsvoraussetzungen nicht erfülle.

Ferner stünde der Verfügungsklägerin auch nach dem TzBfG nach Ende der Elternzeit kein Anspruch auf Arbeitszeitverringerung auf 25 Prozent der Regelarbeitszeit zu. Der begehrten Reduzierung stünden betriebliche Gründe i.S.d. § 8 Abs. 4 TzBfG entgegen:

- Der- von der Verfügungsbeklagten erstellte Flugplan, der nach dem Urteil des BAG vom 15.8.2006, 9 AZR 30/06, als betriebliches Organisationskonzept zu betrachten sei, sehe u.a. fünftägige und viertägige Flugketten vor.
- Der als betriebliches Organisationskonzept geltende Flugplan stehe dem Teilzeitwunsch der Verfügungsklägerin deswegen entgegen, weil zu erwarten sei, dass die Verfügungsklägerin im Falle der Gewährung des begehrten Teilzeitmodells nicht in der Lage sei, sämtliche Flugketten zu bedienen. Dies gelte vornehmlich für fünftägige Flugketten, ggfs. aber auch für 4-Tages-Ketten, da die Verfügungsklägerin dann nicht oder nur in unzureichendem Umfang einsetzbar wäre. Die Verfügungsklägerin müsse bei einem Teilzeitmodell von 25 Prozent an 91 bzw. 92 Tagen pro Jahr arbeiten. Dies entspreche einer geschuldeten Arbeitsleistung, von 7 Tagen in 5 Monaten pro Jahr bzw. von 8 Tagen in 7 Monaten pro Jahr. Zudem hätte die Verfügungsklägerin gem. § 10 Abs. 1 i.V.m. Abs. 8 Manteltarifvertrag Nr. 1 Kabine vom 1.4.2004 (im Weiteren: „MTV Kabine“) einen monatlichen Anspruch von sogenannten „Off-Tagen“ von 2,25 Tage pro Monat. Bei diesen Off-Tagen handele es sich um fest fixierte dienstfreie Tage, die die Verfügungsbeklagte jedem Mitarbeiter pro Monat gewähre. Da die Monats-Off-Tage gemäß § 10 Abs. 1 MTV Kabine monatsbezogen zu gewähren seien, stünde die Verfügungsklägerin unter Berücksichtigung ihres Monats-Off-Anspruches in den fünf Monaten mit 7

Arbeitstagen nur noch 4,75 Arbeitstage und in den verbleibenden sieben Monaten mit 8 Arbeitstagen nur 5,75 Arbeitstage zur Verfügung (7 bzw. 8 Arbeitstage/Monat abzüglich 2,25 Monats-Off-Tage/Monat = 4,75 bzw. 5,75 Einsatztage/Monat). Festzuhalten sei daher, dass die Verfügungsklägerin im Falle der Gewährung des begehrten Teilzeitmodells von 25 Prozent der Regelarbeitszeit und unter Berücksichtigung ihres Monats-Off-Anspruchs in den 5/12 Monaten mit 7 Arbeitstagen mit ihrer Arbeitszeit in Höhe von 4,75 Arbeitstagen keine 5-Tages-Ketten bedienen könne. Des Weiteren stünde der Verfügungsklägerin gemäß § 10 Abs. 2 i.V.m. Abs. 8 MTV Kabine ein Jahres-Off-Tage-Anspruch von 4 Tagen zu. Würde die Verfügungsklägerin einen dieser Jahres-Off-Tage nun in einem von 5 Monaten mit 7 Arbeitstagen nehmen, so stünde die Verfügungsklägerin in diesem Monat unter Berücksichtigung ihres Monats-Off-Anspruchs nur 3,75 Arbeitstage zur Verfügung (7 Arbeitstage/ Monat abzüglich 2,25 Monats-Off-Tage/ Monat = 4,75 Arbeitstage abzüglich 1 Jahres-Off-Tag). In diesem Fall wäre die Verfügungsklägerin nicht einmal mehr für 4-Tages-Ketten bei der Verfügungsbeklagten einsetzbar. Würde die Verfügungsklägerin einen dieser Off-Tage nun in einem der verbleibenden 7 Monaten mit 8 Arbeitstagen nehmen, so stünde die Verfügungsklägerin in diesem Monat unter Berücksichtigung ihres Monats-Off-Tage-Anspruchs nur 4,75 Arbeitstage zur Verfügung (8 Arbeitstage/Monat abzüglich 2,25 Monats-Off-Tage/ Monat = 5,75 abzüglich 1 Jahres-Off-Tag). In diesem Fall wäre die Verfügungsklägerin in einem weiteren Monat nicht mehr für 5-Tages-Ketten einsetzbar. Bei Gewährung des begehrten Teilzeitmodells wäre die Verfügungsklägerin nach alledem im Maximalfall in 9/12 Monaten nicht für 5-Tages-Ketten einsetzbar bzw. in 4/12 Monaten für 4-Tages-Ketten sowie zusätzlich in einem weiteren Monat des gleichen Jahres für eine 5-Tages-Kette nicht einsetzbar. Der individuelle Urlaubsanspruch der Verfügungsklägerin in Höhe von 11 Tagen sei bei dieser Berechnung nicht einmal berücksichtigt.

- Aus dieser faktischen Beschränkung der Einsatzfähigkeit der Verfügungsklägerin folge zudem auch eine hinreichend schwerwiegende Beeinträchtigung des Flugplankonzepts der Verfügungsbeklagten. Bei der Gewährung der von der Verfügungsklägerin begehrten Teilzeit in Höhe von 25 Prozent sei – wie dargelegt – mit einer stark eingeschränkten Einsetzbarkeit der Verfügungsklägerin zu rechnen.

Die Verfügungsbeklagte müsste dieser eingeschränkten Einsetzbarkeit dann durch eine Ablösung der Verfügungsklägerin während einer laufenden Flugkette Rechnung tragen. Ein sich daraus ergebender Mehraufwand sei der Verfügungsbeklagten aber nicht zuzumuten: Zwar habe die Verfügungsbeklagte einen gewissen finanziellen und organisatorischen Mehraufwand hinzunehmen. Dies gelte jedoch nicht für den organisatorischen und finanziellen Mehraufwand, der der Verfügungsbeklagten dadurch entstehe, dass sie die Verfügungsklägerin aus einer laufenden Flugkette durch ein anderes Crewmitglied ersetzen müsse. Es sei nicht immer der Fall, dass die Verfügungsklägerin an ihrer Homebase D-Stadt aus dem Flugdienst abgelöst werden könne. Es sei durchaus auch vorstellbar, dass eine solche Ablösung eigentlich an einem anderen Ort in Deutschland bzw. Europa erfolgen müsste. In diesem Fall müsste die Verfügungsbeklagte die Verfügungsklägerin entweder als Passagierin - was weitere Kosten bedeute - zurück zu ihrer Heimatbasis bringen. Oder die Verfügungsbeklagte müsste die Verfügungsklägerin bereits vor diesem eigentlich möglichen, letzten Flug ablösen. Dies würde aber dazu führen, dass ein anderes Besatzungsmitglied noch früher eingesetzt werden müsste und die Verfügungsklägerin trotz eigentlich bestehender Einsatzmöglichkeit noch früher aus ihrer Flugkette herausgelöst werden müsste.

Ein Verfügungsanspruch könne schließlich auch nicht aus Gründen der Gleichbehandlung bzw. zur Vermeidung einer Diskriminierung des grundgesetzlich geschützten Ehe und Familie (Art. 6 GG) hergeleitet werden. Sollte überhaupt ein Eingriff in den Schutzbereich des Art. 6 GG angenommen werden können, was nach Ansicht der Verfügungsbeklagten bereits rechtlich anders beurteilt wird, so sei dieser Eingriff gerechtfertigt durch den legitimen Zweck das Wohl eines Kindes eines Alleinerziehenden zu gewährleisten.

Auch ein Verfügungsgrund bestehe nicht. Die dargelegten Öffnungszeiten von Schule, Hort oder Kindergruppe würden mit Nichtwissen bestritten. Es sei durchaus möglich, dass diese Einrichtungen unterschiedliche Öffnungszeiten hätten. Diesem Argument der Verfügungsklägerin sei allerdings entgegen zu halten, dass dieser Umstand auch dann bestehen würde, wenn sie das gewünschte Arbeitszeitmodell erhalten würde. Auch der Vortrag, dass andere Betreuungsmöglichkeiten im Umkreis der Verfügungsklägerin nicht bestünden, sei mit Nichtwissen zu bestreiten. So habe die Verfügungsklägerin nicht dargelegt,

weshalb es für sie nicht zumutbar sein sollte, eine Tagesmutter bzw. einen temporären Kindersitter zu beschäftigen. Zudem vermöge auch die Tatsache, dass die Mutter der Verfügungsklägerin aufgrund ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit nicht für die Kinderbetreuung herangezogen werden könne, nicht zu überzeugen. Eine Eilbedürftigkeit sei auch deshalb nicht anzunehmen, weil die Verfügungsklägerin bereits vom 1.1.2012 bis zum 31.12.2012 ihre Tätigkeit bei der Verfügungsbeklagten in Höhe von 50 Prozent der Regelarbeitszeit ausgeübt habe. Auch zum damaligen Zeitpunkt habe die Verfügungsklägerin ein Kind zu betreuen gehabt und auch damals seien die Betreuungsangebote die gleichen gewesen.

Ergänzend wird Bezug genommen auf die gewechselten Schriftsätze samt Anlagen und die von der Verfügungsklägerin vorlegten eidesstattlichen Versicherungen.

Entscheidungsgründe:

Der Antrag ist zulässig und begründet.

I.

1. Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen ist eröffnet gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 3a ArbGG.

2. Das Arbeitsgericht München ist als Gericht der Hauptsache gemäß § 62 Abs. 2 S. 1 ArbGG, §§ 937 Abs. 1, 943 Abs. 1 ZPO örtlich zuständig, § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG, § 29 Abs. 1, §§ 12, 17 ZPO.

3. Nach § 62 Abs. 2 S. 1 ArbGG finden die Vorschriften der ZPO über die einstweilige Verfügung auch im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren Anwendung. Der Arbeitnehmer ist nach §§ 935, 940 ZPO berechtigt, einen Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit im Wege der Einstweiligen Verfügung durchzusetzen (vgl. Scholz, in: Ostrowicz/Künzl/Scholz, Handbuch des arbeitsgerichtlichen Verfahrens, 5. Auflage, 2014, Rn. 846a ff. m.w.N.).

4. Soweit die Verfügungsklägerin ihrem Antrag den Zusatz beigefügt hat, dass die erstrebte einstweilige Regelung „bei Meidung eines vom Gericht festzusetzenden Zwangsgeldes gegen die Verfügungsbeklagte bzw. der Zwangshaft gegen die gesetzlichen Vertreter die Verfügungsklägerin“ erfolgen solle, wird darauf hingewiesen, dass zur Erzwingung vertretbarer Handlungen eine Androhung der Zwangsmittels – anders als zur Erzwingung von Unterlassungen und Duldungen – nicht stattfindet, § 62 Abs. 2 S. 1 ArbGG, § 888 Abs. 2 ZPO. Nachdem es allerdings auch bei Unterlassungen und Duldungen im Ermessen des Gerichts steht, eine Androhung nach § 62 Abs. 2 S. 1 ArbGG, § 890 Abs. 2 ZPO bereits im Urteil vorzunehmen, hat das Gericht die betreffende Formulierung im Antrag auch vorliegend als bloße Anregung ausgelegt.

II.

Der Antrag ist begründet.

Die Verfügungsklägerin kann von der der Verfügungsbeklagten verlangen, ab 4.5.2015 bis zu einer erstinstanzlichen Entscheidung in der Hauptsache mit einer auf 25 Prozent der Regelarbeitszeit reduzierten Arbeitszeit beschäftigt zu werden. Der für den Erlass einer einstweiligen Verfügung gemäß § 62 Abs. 2 S. 1 ArbGG i.V.m. §§ 935, 940 ZPO erforderliche Verfügungsanspruch liegt ebenso vor wie der zusätzliche erforderliche Verfügungsgrund (vgl. Vollkommer, in: Zöller, ZPO, 31. Auflage, 2014, § 935 ZPO Rn. 1).

1. Ein Verfügungsanspruch besteht.

a) Ein Anspruch der Verfügungsklägerin auf Reduzierung der Arbeitszeit auf 25 % der Regelarbeitszeit folgt allerdings nicht bereits aus den Bestimmungen der Betriebsvereinbarung Teilzeit/Altersteilzeit Kabine. Die Verfügungsklägerin erfüllt die in § 4 Abs. 2 dieser Betriebsvereinbarung geregelten Voraussetzungen hierfür nicht (alleinige Erziehung eines Kindes bis 14 Jahren, Pflege von pflegebedürftigen Kindern, pflegebedürftigem Ehe- oder Lebenspartner oder pflegebedürftigen nahen Familienangehörigen im 1. und 2. Verwandtschaftsgrad). Die sozialen Gründe, welche auch für Nicht-Elternzeitler das Teilzeitmodell 25 % eröffnen sind in § 4 Abs. 2 der Betriebsvereinbarung abschließend bestimmt sind. Dies folgt aus Wortlaut und Systematik der Regelung (vgl. auch LAG Köln im Ur. v.

15.10.2013 (12 SaGa 3/13, juris Rn. 39 ff.). Denn es war die klar erkennbare Intention der Betriebsparteien, nach Ablauf der Elternzeit einen (von den Voraussetzungen des § 8 TzBfG unabhängigen) Anspruch auf eine 25 Prozent-Stelle nur in Ausnahmefällen bei besonderen „sozialen Gründen“ einzuräumen. Die gewählte Formulierung *„Dabei gilt als sozialer Grund ...“* enthält keinen Zusatz, wie etwa das Wort „insbesondere“, aus dem auf eine lediglich beispielhafte Aufzählung geschlossen werden könnte. Ohne eine derartigen Zusatz dienen Formulierungen wie *„dabei gilt“* einem Normgeber üblicherweise zur Definition eines zuvor eingeführten Tatbestandsmerkmals (vgl. z.B. § 6a Abs. 4 S. 4 Bundeskindergeldgesetz: *„Als elterliches Einkommen oder Vermögen gilt dabei ...“* oder Art. 30 Abs. 4 S. 2 Bayerisches Besoldungsgesetz: *„Als maßgeblicher Zeitpunkt im Sinn des Abs. 1 Sätze 2 und 5 gilt dabei ...“*). Auch vorliegend ist davon auszugehen, dass die Betriebsparteien mit dem Satz *„Dabei gilt als sozialer Grund ...“* den von ihnen im vorhergehenden Satz eingeführten Begriff „sozialer Grund“ haben definieren wollen. Eine derartige Definition soll Normanwendern und Normunterworfenen Rechtssicherheit geben und die praktische Handhabung erleichtern. Diesen Zweck erfüllt die Definition – wenn der Normgeber nicht klarstellt, dass es sich nur um „Regelbeispiele“ handeln soll – dadurch, dass sie abschließend ist.

b) Auch aus § 242 BGB i.V.m. dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz folgt kein Anspruch der Verfügungsklägerin auf einen Fortbestand ihrer Arbeitszeitreduzierung auf 25 Prozent der Regelarbeitszeit nach dem 3.5.2015.

aa) Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem Arbeitgeber, Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, die sich in vergleichbarer Lage befinden, gleich zu behandeln. Er verbietet nicht nur die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe, sondern auch eine sachfremde Gruppenbildung (BAG, Urt. v. 19.8.1992, 5 AZR 513/91, juris Rn. 30).

bb) Vorliegend hat die Verfügungsbeklagte – wie sich aus § 4 Abs. 2 der Betriebsvereinbarung Teilzeit/Altersteilzeit Kabine ergibt – eine Gruppenbildung dahingehend vorgenommen, dass sie zwischen Elternteilen, die ein Kind allein erziehen und nichtalleinerziehenden Elternteilen differenziert. Nur ersterer Gruppe gewährt die Verfügungsbeklagte (ohne weiteres) auch nach dem Ende der Elternzeit Teilzeit im Umfang von 25 Prozent

der Regelarbeitszeit. Diese Gruppenbildung ist allerdings weder sachfremd noch willkürlich, noch stellt sie eine – ggf. im Wege der mittelbaren Wirkung des Art. 6 GG – unzulässige Diskriminierung der Ehe dar.

(1) Eine Diskriminierung der Ehe liegt bereits deswegen nicht vor, weil § 4 Abs. 2 der Betriebsvereinbarung Teilzeit/Altersteilzeit nicht nur Verheiratete von dem Anspruch auf Teilzeit im Umfang von 25 Prozent der Regelarbeitszeit (nach Ende der Elternzeit) ausschließt, sondern alle Erziehungsgemeinschaften mit zwei das Kind erziehenden Erwachsenen in einem gemeinsamen Haushalt (vgl. hierzu BVerfG, Beschl. v. 22.5.2009, juris Rn. 29).

(2) Die Differenzierung zwischen den beiden Gruppen ist auch gerechtfertigt. Die alleinige Verantwortung für die Kindererziehung engt die Gestaltungsspielräume bei der Alltagsbewältigung ein und führt insbesondere bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit zu einer besonderen wirtschaftlichen Belastung. Es können keine Synergieeffekte aufgrund einer gemeinsamen Haushaltsführung mit einer anderen erwachsenen Person zur Haushaltsersparnis genutzt werden. Das Ziel, diese besondere Belastung Alleinerziehender auszugleichen rechtfertigt Differenzierungen (vgl. hierzu BVerfG, Beschl. v. 22.5.2009, juris Rn. 37).

c) Auf Grundlage des Sachvortrags der Parteien im vorliegenden Verfahren hält die Kammer es allerdings für überwiegend wahrscheinlich dass die Voraussetzungen für einen Anspruch der Verfügungsklägerin auf Reduzierung ihrer Arbeitszeit und deren zeitliche Festlegung/Verteilung gemäß Antrag der Verfügungsklägerin vom 21.7.2014 in unmittelbarem Anschluss an das Ende ihrer Elternzeit (somit ab 04.05.2015) nach § 8 TzBfG vorliegen:

aa) Die allgemeinen Voraussetzungen für die Geltendmachung von Ansprüchen nach § 8 TzBfG lagen zum Zeitpunkt des Änderungsverlangens der Verfügungsklägerin vom 21.7.2014 vor. Die Verfügungsklägerin ist seit Mitte 2003 und damit länger als sechs Monate bei der Verfügungsbeklagten beschäftigt (§ 8 Abs. 1 TzBfG). Die Verfügungsbeklagte beschäftigt regelmäßig mehr als 15 Mitarbeiter.

bb) Die Verfügungsklägerin hat durch ihr Änderungsverlangen vom 21.7.2014 für die Zeit ab 4.5.2015 auch die dreimonatige Mindestankündigungsfrist nach § 8 Abs. 2 S. 1 TzBfG gewahrt. Die Verfügungsbeklagte lehnte den Wunsch auf Verringerung der Arbeitszeit und deren Neuverteilung bereits mit Schreiben vom 25.7.2014 und - erneut nach Durchführung des Schlichtungsverfahrens - mit Schreiben vom 28.11.2014 ab und damit jedenfalls mehr als einen Monat vor dem gewünschten Termin 4.5.2015 ab (§ 8 Abs. 5 S. 1 TzBfG).

cc) Die Verfügungsklägerin mit ihrem Änderungsverlangen vom 21.7.2014 auch formal wirksam einen konkretes Verlangen über die Verteilung ihrer Wochenarbeitszeit von 25 Stunden erklärt, in dem sie auf dem eigens hierfür von der beklagte Partei erstellten Vordruck die Variante 3 gemäß dem nach der Betriebsvereinbarung Teilzeit/Altersteilzeit Kabine für die Elternzeit vorgesehenen Modell Nr. „14 25,0 EUM“ angekreuzt hat. Es ergibt sich daraus ein Blockmodell, in dem ein Viertel des Monats – und zwar gemäß dem Antrag („Var. 3“) das jeweils dritte Monatsviertel – voll gearbeitet wird.

d) Dem Teilzeitverlangen der Verfügungsklägerin stehen nach der im einstweiligen Rechtsschutzverfahren allein möglichen summarischen Prüfung zur Überzeugung der Kammer auch keine betrieblichen Gründe entgegen.

aa) Nach § 8 Abs. 4 S. 1 und S. 2 TzBfG hat der Arbeitgeber der gewünschten Verringerung und ebenso der gewünschten Neuverteilung der Arbeitszeit zuzustimmen, falls betriebliche Gründe dem nicht entgegenstehen. Ein solcher entgegenstehender betrieblicher Grund liegt nach der gesetzlichen Regelung insbesondere dann vor, wenn die Umsetzung des Arbeitszeitverlangens die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Hierbei genügt es, wenn der Arbeitgeber über rational nachvollziehbare Gründe verfügt, die hinreichend gewichtig sind. Der Arbeitgeber kann jedoch die Ablehnung nicht allein mit seiner abweichenden unternehmerischen Vorstellung von einer „richtigen“ Arbeitszeitverteilung begründen (LAG München, Urt. v. 30.12.2013, 4 SaGa 33/13, veröffentlicht unter <http://www.lag.bayern.de/muenchen/entscheidungen>, Abschnitt II., Nr. 1., Buchst b), Doppelbuchst. bb) der Entscheidungsgründe). Nach ständiger Rechtsprechung des Neunten

Senats des Bundesarbeitsgerichts erfolgt die Prüfung vom Arbeitgeber geltend gemachter betrieblicher Gründe in drei Stufen:

Zunächst ist festzustellen, ob der vom Arbeitgeber als erforderlich angesehenen Arbeitszeitregelung überhaupt ein betriebliches Organisationskonzept zugrunde liegt und um welches Konzept es sich hierbei handelt (erste Stufe). Sodann ist zu untersuchen, inwieweit die aus einem solchen Organisationskonzept folgende Arbeitszeitregelung dem Arbeitszeitverlangen des Arbeitnehmers tatsächlich entgegensteht (zweite Stufe). In einer dritten Stufe ist das Gewicht der entgegenstehenden betrieblichen Gründe zu prüfen und hierbei die Frage zu klären, ob das betriebliche Organisationskonzept oder die zugrunde liegende unternehmerische Aufgabenstellung durch die vom Arbeitnehmer gewünschte Abweichung wesentlich beeinträchtigt würden (BAG, Urt. v. 13.11.2012, 9 AZR 259/11, juris Rn. 23; BAG, Urt. v. 13.10.2009, 9 AZR 910/08, juris Rn. 21). Mit dem Begriff der betrieblichen Gründe, die den Arbeitgeber zur Ablehnung des Verringerungsbegehrens im Rahmen des § 8 Abs. 4 S. 1 TzBfG berechtigen, nimmt die gesetzliche Regelung ausdrücklich auf den gesamten Betrieb als organisatorische Einheit, nicht nur auf den einzelnen Arbeitsplatz, ebenso wenig auf eine spezifische Abteilung etc., Bezug (BAG, Urt. v. 13.11.2012, 9 AZR 259/11, juris Rn. 24).

Kann der Arbeitgeber danach das Entgegenstehen betrieblicher Gründe darlegen und beweisen, ist das Teilzeitbegehren erfolglos. Eine Abwägung mit dem vom Arbeitnehmer für seinen Teilzeitwunsch geltend gemachten Gründe sieht das Gesetz nicht vor (BAG, Urt. v. 16.10.2007, 9 AZR 239/07, juris Rn. 28).

bb) Unter Zugrundlegung der vordargestellten Maßstäbe ist die Kammer zu der Überzeugung gelangt, dass ein Anspruch der Verfügungsklägerin auf die beantragte Reduzierung der Arbeitszeit besteht. Zwar liegt ein betriebliches Organisationskonzept vor (1), das – zumindest rein rechnerisch – der von der Verfügungsklägerin gewünschten Arbeitszeit von 25 Prozent der Regelarbeitszeit entgegensteht (2). Eine wesentliche Beeinträchtigung dieses Konzepts durch die von der Verfügungsklägerin gewünschte Arbeitszeit von 25 Prozent der Regelarbeitszeit hat die Verfügungsbeklagte allerdings zur Überzeugung der Kammer nicht darlegen und glaubhaft machen können (3).

(1) Dass den die von einer Fluggesellschaft aufgrund ihrer freien unternehmerischen Entscheidung erstellten Flugplänen ein zulässiges betriebliche Organisationskonzept darstellen, hat das BAG mit Urte. v. 15.8.2006 (9 AZR 30/06, juris Rn. 21) klargestellt. Flugpläne. Auf den Flugplänen 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 (BAG, Urte. v. 15.8.2006, 9 AZR 30/06, juris Rn. 21). Vorliegend beruft sich die Verfügungsbeklagte daher zu Recht auf erster Stufe auf die von ihr erstellten Flugpläne als gegebenes Organisationskonzept. Diese sehen unter anderem fünftägige und viertägige Flugketten vor, für die grundsätzlich jeder Mitarbeiter in jedem Flugplan grundsätzlich einsetzbar sein muss.

(2) Die beklagte Partei hat auch dargelegt, dass ihr betriebliches Organisationskonzept dem Teilzeitbegehren der Verfügungsklägerin – zumindest rein rechnerisch – entgegensteht. Die Verfügungsbeklagte hat hierzu im Einzelnen vorgerechnet, dass die Verfügungsklägerin eine mit 25 Prozent der Regelarbeitszeit an 91 bzw. 92 Tagen pro Jahr arbeiten würde, was einer geschuldeten Arbeitsleistung von 7 Tagen in 5 Monaten pro Jahr bzw. von 8 Tagen in 7 Monaten pro Jahr entspricht. Da die Verfügungsklägerin gem. § 10 Abs. 1 i.V.m. Abs. 8 MTV Kabine“ allerdings einen monatlichen Anspruch auf „Off-Tage“ (fest fixierte dienstfreie Tage) von 2,25 Tage pro Monat hätte, würde sie in den fünf Monaten mit 7 Arbeitstagen nur noch 4,75 Arbeitstage und in den verbleibenden sieben Monaten mit 8 Arbeitstagen nur 5,75 Arbeitstage zur Verfügung stehen. Unter Berücksichtigung des der Verfügungsklägerin gemäß § 10 Abs. 2 i.V.m. Abs. 8 MTV Kabine darüber hinaus zustehenden Anspruchs auf vier Jahres-Off-Tage ist ohne weiteres einsichtig, dass die Verfügungsbeklagte die Verfügungsklägerin bei einem Einsatz mit 25 Prozent der Regelarbeitszeit für 5-Tages-Ketten nur sehr eingeschränkt zur Verfügung stünde und ggf. auch – abhängig von der Wahl der Jahres-Off-Tage durch die Verfügungsklägerin – in mehreren Monaten sogar ein Einsatz in einer 4-Tages-Ketten in Frage steht. Bei dieser Berech-

nung hatte die beklagte Partei den individuellen Urlaubsanspruch der Verfügungsklägerin in Höhe von 11 Tagen noch nicht berücksichtigt.

(3) Die Verfügungsbeklagte hat allerdings im vorliegenden Verfahren zur Überzeugung der Kammer nicht darlegen und glaubhaft machen können, dass ihr betriebliches Organisationskonzept durch die von der Verfügungsklägerin gewünschte Abweichung von dem Konzept wesentlich beeinträchtigt würde.

Die Verfügungsbeklagte beruft sich darauf, dass sie der eingeschränkten Einsetzbarkeit der Verfügungsklägerin nur durch eine Ablösung der Verfügungsklägerin während einer laufenden Flugkette Rechnung tragen könne. Da die Verfügungsklägerin jedoch nicht stets an ihrer Heimatbasis D-Stadt aus dem Flugdienst abgelöst werden könne, müsse die Verfügungsbeklagte in einem solchen Fall die Verfügungsklägerin entweder als Passagierin zurück ihrer Heimatbasis bringen oder die Verfügungsbeklagte müsse die Verfügungsklägerin bereits vor einem, eigentlich möglichen, letzten Flug ablösen. Der damit verbundene Mehraufwand, der auch eine mit einer höheren Belastung der Kolleginnen und Kollegen der Verfügungsklägerin einhergehe, sei der Beklagten – auch unter Berücksichtigung dessen, dass bestimmte finanzielle und organisatorische Mehrbelastungen des Arbeitgebers typischerweise mit der Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen verbunden und hinzunehmen seien – nicht zuzumuten. Im Wesentlichen zitiert die Verfügungsbeklagte bei diesem Vortrag die Entscheidungsgründe des LAG Köln im Urteil vom 15.10.2013, 12 SaGa 3/13 (dort juris Rn. 57).

Dieser Vortrag der Verfügungsbeklagten bleibt allerdings abstrakt und es bleibt unklar, ob die Verfügungsbeklagte die derart abstrakt beschriebenen wesentlichen Beeinträchtigungen bei einer Ausdehnung des 25-Prozent-Modells lediglich befürchtet oder ob solche Beeinträchtigungen real bei einer 25-Prozent-Beschäftigung – wie sie die Verfügungsklägerin in ihrer Elternzeit ja derzeit noch ausübt – tatsächlich jemals eingetreten sind. Als nicht überzeugend und zu abstrakt hat die Kammer den Vortrag der Verfügungsbeklagten insbesondere zu folgenden Punkten angesehen:

- Auf Nachfrage der Kammer, wie viele Prozent 5-Tages-Ketten üblicherweise in einem Flugplan eingeplant würden, hat der Vertreter der Verfügungsbeklagten er-

klärt, dies könne er jetzt nicht sicher sagen. Es könnte ungefähr die Hälfte sein. Es würden auch 4-Tages-Ketten und Ketten mit weniger Tagen eingeplant.

- Auf Nachfrage der Kammer, hat der Vertreter der Verfügungsbeklagten erklärt, dass es seiner Kenntnis nach bislang nicht vorgekommen sei, dass die Verfügungsklägerin auf Grund des Endes ihrer Arbeitszeit in einer laufenden Kette als einfache Passagierin zurückgefliegen hätte werden müssen. Er hat dies damit begründet, dass stets so geplant werde, dass eine Ablösung in einer laufenden Kette in D-Stadt erfolge und hierbei in Kauf genommen würde, dass ein sonst noch möglicher letzter Flug (mit Übernachtung am Zielort) nicht mehr erfolge.
- Auf weitere Nachfrage der Kammer, ob es jemals vorgekommen ist, dass die Verfügungsklägerin (die ja in Elternzeit derzeit noch 25-Prozent arbeitet) zu einem „letzten Flug“ an einem Einsatztag im Hinblick auf die Ablösung aus einer laufenden Flugkette nicht mehr eingesetzt habe werden können, hat der Vertreter der Verfügungsbeklagten erklärt, dass dies ggf. an Hand der Flugpläne nachvollzogen werden können und es aber ggf. schwierig sei, dies nachzuvollziehen.

Mit diesem Sachvortrag ist die Verfügungsbeklage zur Überzeugung der Kammer ihrer Darlegungs- und Beweislast dafür, dass durch das konkrete Reduzierungsverlangen der Verfügungsklägerin ihr betriebliches Organisationskonzept wesentlich beeinträchtigt würde nicht nachgekommen. Es mag so sein, dass es zum Konzept der Verfügungsbeklagten gehört, dass grundsätzlich jeder Mitarbeiter in jedem Monat auch für 5-Tages-Ketten einsetzbar sein muss. Dies ist die Verfügungsklägerin zwar nicht. Sie ist aber grundsätzlich – zumindest „rein rechnerisch“ nach der Rechnung der Verfügungsbeklagten – in sieben Monaten im Jahr für 5-Tages-Ketten einsetzbar. Unsicherheiten, die sich in diesem Zusammenhang aus Planungen für Urlaub und die sog. „Off-Tage“ ergeben bestehen generell (auch bei anderen Mitarbeitern) und – wie in der mündlichen Verhandlung erörtert – reduziert die Verfügungsbeklagte diese Unsicherheiten dadurch, dass Urlaub und freie Tage weit voraus geplant werden. Berücksichtigt man weiter, dass nach Schätzung des Vertreters der Verfügungsbeklagten ein Flugplan nur zur Hälfte 5-Tages-Ketten enthält, ist es statistisch ohnehin wahrscheinlich, dass die Verfügungsklägerin nur an 6 Monaten im Jahr 5-Tages-Ketten bedienen müsste. Im Übrigen erscheint es durchaus möglich, durch organisatorische Vorkehrungen sicherzustellen, dass kostenintensive Ablösungen der

Verfügungsklägerin in einer laufenden Flugkette vermieden werden. Die Tatsache, dass die Verfügungsbeklagte keinen einzigen konkreten Vorfall darlegen konnte, in dem auf Grundlage der bisherigen 25-Prozent-Beschäftigung der Verfügungsklägerin in Elternzeit tatsächlich eine kostenintensive Ablösung in der Form erfolgte, dass die Verfügungsklägerin ihren eigentlich noch möglichen „letzten Flug“ nicht mehr antrat, spricht dafür, dass die Verfügungsbeklagte in der Praxis auch derartige organisatorische Vorkehrungen trifft. Zu einem diesbezüglichen Organisationsaufwand und inwiefern dieser ihr nicht zumutbar wäre, hat die Verfügungsbeklagte allerdings nichts vorgetragen.

2. Auch ein Verfügungsgrund liegt vor.

Ein Verfügungsgrund ist gegeben, wenn die einstweilige Verfügung zur Abwehr wesentlicher Nachteile erforderlich erscheint. Dies ist hier der Fall. Nach den glaubhaft gemachten Angaben der Verfügungsklägerin ist sie ohne die ab 4.5.2015 beantragte Arbeitszeitverkürzung nicht in der Lage, die Betreuung ihrer beiden Kinder zuverlässig zu gewährleisten. Dass sie früher mit einem Kind 50 Prozent gearbeitet hat, widerspricht dem nicht. Die Belastung mit zwei Kindern ist eine ganz andere, vor allem, wenn ein Kind in die Schule und ein anderes zur Tagesbetreuung (sei sie nun familiär oder anders organisiert) muss. Dass Kindertagesstätten, die auf die Arbeitszeiten und gebundenen Abwesenheitszeiten von Flugbegleitern und Flugbegleiterinnen zugeschnitten sind, nicht verfügbar sind, ist ohne weiteres glaubhaft. Die Flugketten machen es ersichtlich unmöglich, dass die Verfügungsklägerin zu üblichen Schließzeiten ab 16.00 Uhr ihr jüngeres Kind aus einer Kindertageseinrichtung abholt. Die Verfügungsklägerin hat auch glaubhaft dargelegt, dass sie alle ihr zumutbaren Bemühungen unternommen hat, die Betreuung anderweitig sicherzustellen. In eidesstaatlichen Versicherungen haben ihre Mutter und ihre Schwiegermutter erklärt, weshalb sie jeweils nur ca. 4 bzw. 1-2 Tage pro Monat die Kinderbetreuung übernehmen können. Ihr Ehemann hat seine berufliche Belastung während der Arbeitswoche in seiner eidesstattlichen Versicherung ebenfalls nachvollziehbar und glaubhaft erklärt. Der Rückgriff auf eine Tagesmutter und die damit verbundene finanzielle Belastung ist der Verfügungsklägerin im Hinblick auf die damit verbundenen Kosten nicht ohne weiteres zumutbar (vgl. LAG München, Urt. v. 30.12.2013, 4 SaGa 33/13, veröffentlicht unter <http://www.lag.bayern.de/muenchen/entscheidungen>, Abschnitt II., Nr. 1., Buchst b), Doppelbuchst. cc), (3) der Entscheidungsgründe). Die Kosten für eine einwöchige Betreuung durch eine Tagesmutter würden den wesentlichen Teil des Nettoeinkommens verzehren,

das die Verfügungsklägerin bei einer Beschäftigung von 50 % mit € 2.025,00 erzielen würde.

Das Beharren der Beklagten auf einer Vollzeitbeschäftigung bringt die Verfügungsklägerin damit in eine Pflichtenkollision, aus der ihr schwere Nachteile entweder für die Kinder oder aber für den Erhalt des Arbeitsplatzes drohen. Sie müsste wohl – nachdem naheliegende Überganslösungen wie Urlaub/Off-Tage – nach spätestens zwei Monaten „aufgezehrt“ sein dürften, die weitere Zeit bis zur Entscheidung in der Hauptsache ihre Beschäftigung aufgeben, wenn sie keine Nachteile für ihre Kinder in Kauf nehmen will. Denn nach ihren glaubhaft gemachten Angaben wird es ihr bei einer Beschäftigung von 50 Prozent der Regelarbeitszeit nicht immer möglich sein, die anderweitige Betreuung ihrer Kinder für mehr als sechs Tage im Monate zu organisieren. Die Verfügungsklägerin ist deshalb dringend angewiesen darauf, dass bis zur Klärung der streitigen Rechtsfrage im Hauptsacheverfahren eine einstweilige Regelung getroffen wird, die sie und ihre Kinder vor derartigen Nachteilen schützt.

III.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG, § 91 Abs. 1 S. 1 ZPO. Dass die Verfügungsklägerin ursprünglich – offenbar versehentlich – eine Regelung bis zum „rechtskräftigen Abschluss“ des Verfahrens in der Hauptsache beantragt hatte und insoweit den Antrag zurückgenommen hat, wurde nicht gem. § 46 Abs. 2 S. ZPO, § 269 Abs. 3 S. ZPO kostenauslösend berücksichtigt. Denn zum einen handelte es sich um ein offensichtliches Versehen. Das Gericht hätte den ursprünglichen Antrag auch gar nicht anders ausgelegt. Zum anderen oblag es ohnehin gem. § 46 Abs. 2 S. ZPO, § 938 ZPO dem freien Ermessen des Gerichts, welche Maßnahmen es zur einstweiligen Regelung anordnet.

IV.

Die Festsetzung des Streitwerts beruht auf § 61 Abs. 1, § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG, § 3 ZPO. Entsprechend § 42 Abs. 1 S. 1 GKG geht das Gericht davon aus, dass bei Anträgen auf Reduzierung der Arbeitszeit grundsätzlich die dreifache Jahresdifferenz der monatlichen

Vergütungsreduzierung infolge der beantragten Teilzeit anzusetzen ist. Maximal sind jedoch gem. § 42 Abs. 2 S. 1 GKG drei Bruttomonatsgehälter anzusetzen. Da bei einer Reduzierung der Arbeitszeit um die Hälfte drei Bruttomonatsgehälter bereits nach sechs Monaten erreicht werden, greift vorliegend diese in § 42 Abs. 2 S. 1 GKG vorgesehene Obergrenze. Zu Grunde gelegt wurde ein Bruttomonatsgehalt bei einer Regelarbeitszeit von 50 Prozent (wie ab 4.5.2015 von der Verfügungsklägerin wieder geschuldet) in Höhe von € 2.025,00.

V.

Gegen dieses Urteil kann die Verfügungsgeklagte nach Maßgabe der folgenden Rechtsmittelbelehrung Berufung zum Landesarbeitsgericht München einlegen. Im Einzelnen gilt:

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Verfügungsbeklagte Berufung einlegen.

Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat ab Zustellung dieses Urteils schriftlich beim

Landesarbeitsgericht München
Winzererstraße 104
80797 München

eingelegt werden.

Die Berufung muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils schriftlich begründet werden.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründungsschrift müssen jeweils von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein. Sie können

auch von dem Bevollmächtigten einer Gewerkschaft, eines Arbeitgeberverbandes oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände unterzeichnet werden, wenn sie für ein Mitglied eines solchen Verbandes oder Zusammenschlusses oder für den Verband oder den Zusammenschluss selbst eingelegt wird.

Mitglieder der genannten Verbände können sich auch durch den Bevollmächtigten eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Scharrer

Richter am Arbeitsgericht

Das Landesarbeitsgericht bittet, alle Schriftsätze in f ü n f a c h e r Fertigung einzureichen.