

Arbeitsgericht Marburg

1 Ca 322/03

Im Namen des Volkes Urteil

In dem Rechtsstreit

...

Klägerin

Prozessbevollmächtigt.:

Rechtsanwalt Jürgen Schreiber, Bismarckstraße 16 A, 35037 Marburg
Ar-1/17348/03

gegen

...

hat das Arbeitsgericht Marburg Kammer 1

auf die mündliche Verhandlung vom 15.10.2003 durch
Richterin am Arbeitsgericht ... - Vorsitzende -
ehrenamtlicher Richter ...
ehrenamtliche Richterin ...

für Recht erkannt:

Die Beklagte wird verurteilt, der von der Klägerin begehrten Verringerung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit von bisher 38,5 Stunden auf nunmehr 19 Stunden zuzustimmen,

Die Beklagte wird verurteilt, die Arbeitszeit der Klägerin auf die Wochentage Montag bis Mittwoch von 8.30 Uhr bis 13.30 Uhr und Donnerstag von 8.30 Uhr bis 12.30 Uhr zu verteilen.

Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreites zu tragen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Verringerung und Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit der Klägerin.

Die Beklagte ist ein Unternehmen des Baugewerbes. Sie beschäftigt mehr als 15 Arbeitnehmer ausschließlich der Personen in Berufsausbildung.

Die Klägerin ist bei der Beklagten seit dem 01.04.1993 als technische Zeichnerin mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden gegen eine monatliche Bruttovergütung in Höhe von 1.968,50 EUR beschäftigt. Sie ist Mutter zweier Kinder im Alter von 5 und knapp drei Jahren. Bis zum 30.07.2003 befand sie sich in Elternzeit.

Die Beklagte stellte die technische Zeichnerin ... mit Wirkung zum 14.02.1998 mit einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 30 Stunden als Ersatzkraft für die Klägerin ein.

Mit Schreiben vom 20.02.2003 beantragte sie die Reduzierung ihrer Arbeitszeit auf ca. 19 Stunden ab dem 01.08.2003 unter Hinweis, die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit in einem persönlichen Gespräch mit dem Geschäftsführer ... vereinbaren zu wollen.

Mit Schreiben vom 14.03.2003 lehnt die Beklagte den Antrag der Klägerin „auf Verringerung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit auf 19 Stunden“ ab, wegen der weiteren Einzelheiten des Inhaltes des Schreibens wird auf Bl. 7 d.A. verwiesen.

Die Klägerin beantragte,

1. die Beklagte zu verurteilen, der von der Klägerin begehrten Verringerung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit von bisher 38,5 Stunden auf nunmehr 19 Stunden zuzustimmen,
2. die Beklagte zu verurteilen, die Arbeitszeit der Klägerin auf die Wochentage Montag bis Mittwoch von 8.30 Uhr bis 13.30 Uhr und Donnerstag von 8.30 Uhr bis 12.30 Uhr zu verteilen.

hilfsweise

1. die Beklagte zu verurteilen, der von der Klägerin begehrten Verringerung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit von bisher 38,5 Stunden auf nunmehr 20 Stunden zuzustimmen,
2. die Beklagte zu verurteilen, die Arbeitszeit der Klägerin auf die Wochentage Montag bis Donnerstag von 8.30 Uhr bis 13.30 Uhr zu verteilen.

Die Beklagte beantragte,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Auffassung, der Antrag der Klägerin, die Arbeitszeit auf ca. 19 Stunden zu reduzieren, sei mangels hinreichender Bestimmtheit unwirksam; sie habe daher den Antrag berechtigt abgelehnt, was die zweijährige Sperre des § 8 Abs. 6 TzBfG für die Klägerin nach sich ziehe.

Die Beklagte behauptet, der beantragten Arbeitszeitreduzierung ständen zwingende betriebliche Notwendigkeiten entgegen. Technische Zeichner könnten in ihrem Betrieb nicht teilzeitbeschäftigt werden, da die technische Bearbeitung und die Tätigkeit der technischen Zeichner die Nahtstelle zwischen Bauherren, Auftraggeber, Fachingenieuren, Architekten, Prüflingen, Produktion, Genehmigungsstellen, Werksleiter und Geschäftsführer sei. Wegen der weiteren Einzelheiten der behaupteten entgegenstehenden betrieblichen Gründe wird auf den Schriftsatz der Beklagte vom 01.09.2003, Seite 9-11, Bl. 25-27 d.A. verwiesen.

Die Einstellung der technischen Zeichnerin ... stehe hierzu nicht im Widerspruch, da die Arbeitszeit von Frau ... zu keiner Zeit auf die vereinbarten 30 Wochenstunden begrenzt gewesen sei. Ausweislich der geführten Mehrarbeitslisten sei erkennbar, dass die tatsächliche Einsatzzeit von Frau ... einer Vollzeitkraft entsprochen habe; wegen der Einzelheiten des Inhaltes der Mehrarbeitslisten wird auf Bl. 40 d. A. Bezug genommen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Parteivorbringens wird auf die wechselseitigen Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsprotokolle vom 15.08.2003 und 15.10.2003 verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist begründet. Die Klägerin kann von der Beklagten antragsgemäß gern. Hauptantrag die Zustimmung zur Verringerung und Verteilung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit verlangen (§ 8 TzBfG).

Die Beklagte beschäftigt ständig mehr als 15 Arbeitnehmer. Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien bestand im Zeitpunkt der Antragstellung durch die Klägerin länger als 6 Monate (§§ 8 Abs. 1, Abs. 7 TzBfG).

Der fristgemäß gestellte Antrag vom 20.02.2003 war auch hinsichtlich des Umfangs der gewünschten Verringerung hinreichend bestimmt. Gem. § 8 Abs. 2 TzBfG muss der Arbeitnehmer bei Antragstellung den Umfang der gewünschten Verringerung angeben. Hierbei ist ausreichend, dass er die nun gewünschte Arbeitszeit angibt, die bisher geltende Arbeitszeit muss nicht angegeben werden (Hanau, NZA 2001, 1170; LAG Düsseldorf, 1.3.2002, DB 2002, 1222). Diese Voraussetzung erfüllt das Teilzeitbegehren der Klägerin, denn sie hat den Umfang der gewünschten Arbeitszeit mit 19 Stunden angegeben. Der „ca.-Zusatz“ begründet entgegen der Auffassung der Beklagten keine Zweifel hinsichtlich des von ihr beantragten Umfangs. Er ist als Hinweis auf ihre Verhandlungsbereitschaft zu verstehen, die ihr gern. § 8 Abs. 3 TzBfG als Verhandlungsobliegenheit auferlegt ist. Ausweislich des ersten Absatzes ihres Ablehnungsschreibens hat die Beklagte den gewünschten Verringerungsumfang auch selbst als Antrag auf Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 19 Stunden verstanden.

Dem Verlangen des Klägers auf Verringerung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden auf 19 Stunden stehen keine betrieblichen Gründe i.S.d. § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG entgegen. Danach konnte die Beklagte die Zustimmung zu dem Verlangen der Klägerin auf Änderung des Arbeitsvertrages nur ablehnen, wenn der von der Klägerin gewünschten Verringerung und Neuverteilung der Arbeitszeit betriebliche Gründe im Sinne des § 8 Abs. 4 TzBfG entgegenstehen. Dazu genügen rational nachvollziehbare Gründe. Dringende betriebliche Gründe sind nicht erforderlich. Die Gründe müssen jedoch hinreichend gewichtig sein.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes, der das erkennende Gericht folgt, unterliegen die Ablehnungsgründe einer dreistufigen Prüfung.

Zunächst ist in einer ersten Stufe festzustellen, ob überhaupt und wenn ja welches betriebliche Organisationskonzept der vom Arbeitgeber als erforderlich angesehenen Arbeitszeitregelung zugrunde liegt. Organisationskonzept ist das Konzept, mit dem

die unternehmerische Aufgabenstellung im Betrieb verwirklicht werden soll. Die Richtigkeit des arbeitgeberseitigen Vortrages ist arbeitsgerichtlich voll überprüfbar.

In einer zweiten Stufe ist zu überprüfen, inwieweit die Arbeitszeitregelung dem Arbeitszeitverlangen des Arbeitnehmers tatsächlich entgegen steht. Dabei ist auch der Frage nachzugehen, ob durch eine dem Arbeitgeber zumutbare Änderung betrieblicher Abläufe oder des Personaleinsatzes der betrieblich als erforderlich angesehene Arbeitszeitbedarf unter Wahrung des Organisationskonzeptes mit dem individuellen Arbeitszeitwunsch des Arbeitnehmers zur Deckung gebracht werden kann.

Ergibt sich, dass das Arbeitszeitverlangen des Arbeitnehmers nicht mit dem organisatorischen Konzept und der daraus folgenden Arbeitszeitregelung in Übereinstimmung gebracht werden kann, ist in einer dritten Stufe das Gewicht der entgegenstehenden betrieblichen Gründe zu prüfen. Es ist zu untersuchen, ob durch die vom Arbeitnehmer gewünschte Abweichung die besonderen betrieblichen Belange oder das betriebliche Organisationskonzept und die ihm zugrunde liegende unternehmerische Aufgabenstellung im wesentlichen beeinträchtigt wird (BAG, Urteil vom 18. Februar 2003, Betriebsberater 2003, 2631).

Soweit sich die Beklagte darauf beruft, sie habe die Entscheidung getroffen, die Arbeitsaufgaben der technischen Zeichner nicht durch Teilzeitkräfte wahrnehmen zu lassen, ist dies kein das Gericht bindendes Organisationskonzept i. S. d. § 8 Abs. 4 TzBfG. Allein die Organisationsentscheidung des Arbeitgebers, Arbeitsaufgaben nicht durch Arbeitnehmer in Teilzeit verrichten zu lassen, reicht zu Darlegung betrieblicher Gründe i. S. d. § 8 Abs. 4 TzBfG nicht aus, da ansonsten der gesetzlich Teilzeitanspruch ins Leere liefe. Vielmehr muss der Arbeitgeber eine stimmige, plausible und damit nachvollziehbare Begründung für das seiner Organisationsentscheidung zugrundeliegende Konzept darlegen, wonach er in bestimmten Betriebsbereichen ausschließlich Vollzeitarbeitsplätze einrichtet. An einer plausiblen und nachvollziehbaren Begründung des unternehmerischen Konzept der Beklagte fehlt es indes hier. Unstreitig hat die Beklagte den Arbeitsplatz der Klägerin für die Zeit des Erziehungsurlaubes nicht mit einer Vollzeit, sondern mit einer Teilzeitkraft besetzt, deren wöchentliche Normalarbeitszeit sich auf 30 Stunden beläuft. Dies belegt, dass im Zeitpunkt der Einstellung der technischen Zeichnerin ... ein Organisationskonzept der Beklagten, die Arbeiten nur durch Vollzeitkräfte verrichten zu lassen, nicht bestanden hat. Die Beklagte hat auch nicht behauptet, eine solche Organisationsentscheidung neu getroffen zu haben, etwa weil im Verlauf des Arbeitsverhältnisses mit Frau ... durch das Teilzeitarbeitsverhältnis betriebliche Beeinträchtigungen eingetreten sind. Vielmehr hat sie geltend gemacht, die tatsächliche Einsatzzeit von Frau ... habe einer Vollzeitbeschäftigung entsprochen. Dies Behauptung wird jedoch nicht durch die zu den Akten gereichte Mehrarbeitslisten bestätigt. Frau ... leistete im Jahr 2002 insgesamt 67,5 Überstunden, d.h. durchschnittlich 5,62 Überstunden monatlich, im ersten Halbjahr des Jahres 2003 waren es insgesamt 77, d.h. durchschnittlich 6,41 Stunden monatlich. Von einer tatsächlichen Vollzeitbeschäftigung kann daher nicht die Rede sein. Schließlich ist auch zweifelhaft, ob die geleisteten Überstunden überhaupt im Rahmen des Organisationskonzept berücksichtigt werden können, da hierbei auf die Einrichtung eines Arbeitsplatz mit Normalarbeitszeit abzustellen ist. Ohnehin hat die Klägerin im Kammertermin darauf hingewiesen, dass auch sie durchaus bereit ist,

Überstunden, insbesondere an Samstagen, zu leisten. Die Beklagte kann mithin nicht für sich geltend machen, die betrieblichen Besonderheiten im Bereich der technischen Zeichner erforderten Arbeitsleistung in Vollzeit. Wenn nämlich der Beschäftigung einer technischen Zeichnerin auf 30 Stunden Basis keine betrieblichen Belange entgegenstanden, war darzulegen, warum eine weitere Reduzierung auf 19 Stunden nicht möglich sein soll. Dies hat die Beklagte indes trotz entsprechender Rüge des Klägervertreters nicht ausgeführt.

Die Klägerin kann auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit verlangen (§ 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG). Die Beklagte hat gegen die von der Klägerin beantragte Verteilung der verringerten Arbeitszeit keine weiteren zusätzlichen betriebliche Belange vorgetragen, so dass auf die vorstehenden Ausführungen verwiesen wird.

Die Kosten des Rechtsstreites hat die Beklagte als unterlegene Partei zu tragen (§§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 ZPO). Für die Festsetzung des Wertes des Streitgegenstandes war die Vierteljahresvergütung der Klägerin als Höchstbetrag in Ansatz zu bringen (§ 12 Abs. 7 Satz 1 ArbGG).