
Datum: 19.06.2001
Gericht: Arbeitsgericht Essen
Spruchkörper: 5. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 5 Ca 1373/01
ECLI: ECLI:DE:ARBGE:2001:0619.5CA1373.01.00

Schlagworte: ohne
Normen: ohne
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze: kein Leitsatz vorhanden

Tenor:

1. Die Beklagte wird verurteilt, ihre Zustimmung zur Verringerung der Arbeitszeit der Klägerin auf 12 Wochenstunden zu erteilen.
 2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.
 3. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf DM 10.076,00 festgesetzt.
-

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Verringerung der Arbeitszeit der Klägerin. 1

Die am 26.05.1962 geborene Klägerin hat eine Lehre als Steuerfachgehilfin abgeschlossen. Sie ist seit dem 01.08.1990 bei der Beklagten - die mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt - gegen ein monatliches Bruttoentgelt von zuletzt DM 5.038,00 als kaufmännische Mitarbeiterin in einer 40-Stunden-Woche beschäftigt. 2

In einem Zwischenzeugnis vom 30.04.1997 wurde ihr von der Beklagten folgende Auf- 3

4

5

6

gabenwahrnehmung bescheinigt:

„... Ab dem 01.05.1994 wurde !. von ihrer Tätigkeit 7
im Sekretariat freigestellt, um bei dem Projekt Qualitätssicherung/ 8
ISO 9001 mitzuarbeiten. Aus diesem Projekt entwickelte sich die 9
Abteilung Qualitätswesen, in der !. als kaufmänni- 10
sche Mitarbeiterin für die Verwaltung im Bereich Qualitätswesen ver- 11
antwortlich ist. 12

In dieser Funktion übernimmt sie nachfolgend genannte Aufgaben: 13

- * die Übernahme von allgemeinen Sekretariatsaufgaben wie 14
- die Überwachung von Fristen, Terminen, Wiedervorlage 15
- die Bearbeitung der Post 16
- die Organisation und Führung der Ablage 17
- die Bedienung des Telefons 18
- die Beschaffung von Büromaterial für die Abteilung 19
- die Planung der Termine der Abteilung 20
- * die Bearbeitung des Schriftverkehrs sowohl selbständig als auch 21
nach Vorlage 22
- * die Führung und Erstellung von Protokollen 23
- * die Übernahme der Organisation und Vorbereitung von Schulungen 24
- * die textliche Bearbeitung, Pflege und termingerechte Herausgabe 25
von Updates der Qualitätsmanagement-Handbücher 26
- * die Vorbereitung und Durchführung von Akquisitions-Aktionen“ 27

Nach Geburt ihres Kindes trat die Klägerin einen bis zum 15.05.2001 währenden Er- 28

ziehungsurlaub an. Mit einem der Beklagten am 13.02.2001 zugegangenen Schreiben vom 29
gleichen Tage teilte die Klägerin der Beklagten folgendes mit:

„... 30

Am 16.05.2001 möchte ich gerne meine Tätigkeit wieder 31
aufnehmen. 32

Allerdings möchte ich sie nicht als Vollzeitarbeitsplatz, 33

sondern als Teilzeitarbeitsplatz, gemäß dem im Januar	34
2001 verabschiedeten „Teilzeitgesetz“, ausüben.	35
Die Teilzeit soll wie folgt ausgeführt werden:	36
Montag: vormittags 4 Stunden	37
Dienstag: vormittags 4 Stunden	38
Mittwoch: vormittags 4 Stunden	39
Über eine positive Bestätigung von Ihrer Seite würde ich	40
mich sehr freuen.	41
...“	42
Mit Schreiben vom 01.03.2001 lehnte die Beklagte eine Verkürzung der Arbeitszeit ab.	43
Die Klägerin trägt vor, ihre Arbeit sei geeignet, in Teilzeit durchgeführt zu werden; es gäbe laut Auskunft des Arbeitsamtes auch genügend Arbeitssuchende mit der Qualifikation der Klägerin. Weiter trägt die Klägerin vor, die von ihr im Schreiben vom 13.02.2001 aufgeführte Verteilung der Arbeitszeit stelle nur einen Wunsch dar; der Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit werde unabhängig hiervon aufrechterhalten; auch sei sie bereit, alternativ einer Verkürzung der Arbeitszeit auf bis zu 20 Wochenstunden zuzustimmen, sofern die Beklagte dies wünsche.	44
Die Klägerin beantragt,	45
die Beklagte zu verurteilen, ihre Zustimmung zur Verringerung der Arbeitszeit auf 12 Wochenstunden zu erteilen.	46
Die Beklagte beantragt,	47
die Klage abzuweisen.	48
Die Beklagte vertritt die Auffassung, einer Verringerung der Arbeitszeit stünden betriebliche Gründe entgegen. Sie behauptet, die Stelle der Klägerin könne nicht in Teilzeit ausgeübt werden; alle Organisatoren der Abteilung seien in Projekte eingebunden, die einen ganztägigen Arbeitseinsatz erforderten; alle als Organisatoren eingesetzten Mitarbeiter müssten ganztägig für Rückfragen anderer Abteilungen zur Verfügung stehen; auch eine Übergabe von Arbeit einer Teilzeitkraft auf eine andere sei nicht möglich, da dann jeweils der gesamte Projektstand mitgeteilt werden müsste.	49
	50
	51
	52
	53
	54
	55
	56
	57
	58

Weiterhin behauptet die Beklagte, die Abteilung Organisation sei unterbesetzt, da zwei Vollzeitmitarbeiter gekündigt hätten, die nunmehr durch Neueinstellungen zum 01.06. und 01.07.2001 ersetzt würden; diese neuen Mitarbeiter müssten allerdings erst einge-	
arbeitet werden; darüber hinaus befinde sich diejenige Mitarbeiterin, welche die Klä-	59
gerin während ihres Erziehungsurlaubs vertreten habe, nun ihrerseits im Mutterschutz und Erziehungsurlaub.	60
Schließlich behauptet die Beklagte, es gäbe keine weiteren geeigneten Bewerber für diese Stelle von Organisatoren. Die Beklagte verweist auf eine überregionale Stellen-	61
ausschreibung - wegen deren Einzelheiten auf Bl. 36 und 37 d.A. Bezug genommen wird - und behauptet, darauf hätten sich außer den neu eingestellten Arbeitnehmern keine geeigneten Interessenten beworben; auch das Arbeitsamt habe mit einer E-Mail vom 03.04.2001 - unstrittig - mitgeteilt, dass sich für das Stellenangebot Organisa-	62
tor/in voraussichtlich kein Kandidat finde. Schließlich trägt die Beklagte vor, die von der Klägerin gewünschten Arbeitszeiten seien betrieblich nicht umsetzbar.	63
Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf den gesamten zum Gegenstand der mündlichen Verhandlung gemachten Akteninhalt Bezug genommen.	64
E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :	65
I.	66
Die Klage ist zulässig und begründet.	67
1. Gegen die Zulässigkeit der Klage bestehen keine Bedenken.	68
Die Klägerin hat richtigerweise eine Leistungsklage auf Abgabe der in § 8 Abs. 4 S. 1 TzBfG normierten Zustimmungserklärung erhoben (zur Klageart vgl. Rolfs, RdA 2001 Heft 3, unter II 4 b ee).	69
Der Antrag ist hinreichend bestimmt, obwohl die Klägerin den Zeitpunkt, an dem die Arbeitszeitänderung eintreten soll, im Klageantrag nicht genannt hat. Die Benennung des Zeitpunktes ist jedoch entbehrlich, da dieser im vorhinein ohnehin kaum bestimmt werden kann (vgl. Baden-Württemberg vom 20.07.2000 - 3 Sa 60/99 - n.v.; Diller NZA 2001, 589, 590 Fn. 10; Beckschulze DB 2000, 2598, 2606). Im Hinblick auf die Rege-	70
lung des § 894 ZPO tritt die begehrte Vertragsänderung nämlich erst mit der gemäß § 894 ZPO fingierten Willenserklärung ein. Dieser Zeitpunkt hängt wiederum von der	71
- bei Klageerhebung nicht zeitlich kalkulierbaren - Rechtskraft des Urteils ab.	72
2. Die Klage ist auch begründet.	73
Die Klägerin hat einen Anspruch auf Zustimmung der Beklagten zu der von ihr gewünschten Verringerung der Arbeitszeit von bislang wöchentlich 40 Stunden auf künftig wöchentlich 12 Stunden gemäß § 8 Abs. 1, 4 S. 1 TzBfG.	74
	75
	76
	77

a) Die Voraussetzungen eines Anspruchs auf Verringerung der Arbeitszeit gemäß	78
§ 8 TzBfG liegen vor.	79
Das Arbeitsverhältnis besteht gemäß § 8 Abs. 1 TzBfG länger als 6 Monate. Die Be-	80
klagte beschäftigt mehr als 15 Arbeitnehmer im Sinne des § 8 Abs. 7 TzBfG. Die Klä-	81
gerin hat ihr Verlangen rechtzeitig, nämlich drei Monate vor dem von ihr gewünschten Beginn	82
der Änderung, geltend gemacht.	
b) Die Arbeitszeitänderung ist nicht bereits kraft der gesetzlichen Fiktion des § 8 Abs. 5 S. 2	83
TzBfG eingetreten, da die Beklagte ihrerseits rechtzeitig - spätestens einen Monat vor dem	
begehrten Änderungszeitpunkt - den Antrag der Klägerin schriftlich abgelehnt hat.	
c) Der Anspruch ist auch nicht etwa deshalb ausgeschlossen, weil die Klägerin eine	84
Verringerung der Arbeitszeit um immerhin mehr als 2/3 begehrt. Das Teilzeitbefris-	
tungsgesetz sieht keinerlei Beschränkungen des Umfangs der Arbeitszeitverringerung vor	
(vgl. BT-Dr. 14/4374, S. 16 f.; Lindemann/Simon BB 2001, 146, 147; Hromadka NJW 2001,	
400, 402).	
d) Der begehrten Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit der Klägerin stehen keine	85
betrieblichen Gründe entgegen.	
Der Begriff der betrieblichen Gründe wird im Gesetz nicht definiert. Betriebliche Gründe	86
liegen aber gemäß § 8 Abs. 4 S. 2 TzBfG insbesondere dann vor, wenn die Verringe-	
rung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb	87
wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten für den Arbeitgeber verur-	
sachen. Hierbei handelt es sich - wie die Formulierung „insbesondere“ zum Ausdruck bringt -	88
nur um Regelbeispiele (Kliemt NZA 2001, 63, 65). Die Regelbeispiele sind im Rahmen der	
systematischen Auslegung zu berücksichtigen hinsichtlich der Frage, welche sonstigen	
betrieblichen Gründe der Arbeitszeitverringerung entgegenstehen können. Hierbei ist auch	
der in der Gesetzesbegründung zu Tage tretende Wille des Gesetzgebers zu beachten	
(Kliemt NZA 2001, 63, 65): Es soll vermieden werden, un-zumutbare Anforderungen an die	
Ablehnung durch den Arbeitgeber zu stellen. Es ge-nügen „rationale, nachvollziehbare“	
Gründe zur Ablehnung (vgl. BT-Dr. 14/4374, S.17).	
Im Streitfall hat die Beklagte es versäumt, nachvollziehbare betriebliche Gründe im obigen	89
Sinne darzulegen.	
Zunächst einmal ist nicht erkennbar, dass die Organisation des Betriebes bzw. der Ar-	90
beitsablauf eine Teilzeitarbeit ausschließen. Die im Zwischenzeugnis vom 30.04.1997	91
niedergelegten Aufgaben der Klägerin lassen sich nach Auffassung der Kammer durchaus in	
Teilzeit ausüben. Dies gilt zunächst einmal für sämtliche aufgeführten Sekretariatsaufgaben,	
welche in anderen Betrieben ohnehin häufig in Teilzeitstellen wahrgenommen werden. Die	
Beklagte hat auch nichts dazu vorgetragen, warum die Bearbeitung des Schriftverkehrs, die	
Führung und Erstellung von Protokollen, die text-	
liche Bearbeitung, Pflege und termingerechte Herausgabe von Updates der Qualitäts-	92
	93

Managementhandbücher oder die Vorbereitung und Durchführung von Akquisitions-	
Aktionen nicht in Teilzeit ausgeübt werden können. Problematisch könnte allenfalls die Organisation und Vorbereitung von Schulungen sein. Hierzu hat die Klägerin jedoch unbestritten vorgetragen, dass sie nicht mit der - zeitintensiven und eine dauerhafte Anwesenheit eher erfordernden - Durchführung von Schulungen, sondern nur mit der Organisation und Vorbereitung betraut war. Die Sicherstellung geeigneter Räumlich-	94
keiten, das Anschreiben der Teilnehmer und die Organisation der Verpflegung kann aber auch in Teilzeit ausgeübt werden. Dabei ist zusätzlich zu berücksichtigen, dass die Organisation und Vorbereitung von Schulungen angesichts von ca. 10 Schulungen im Jahr - so die unwidersprochen gebliebene Angabe der Klägerin im Termin zur mündlichen Verhandlung - ohnehin nicht zu ihren Hauptaufgaben zählt.	95
Zur Klarstellung ist auszuführen, dass es der Klägerin nicht möglich sein dürfte, bei 12 Wochenstunden alle Tätigkeiten gleichzeitig zu übernehmen. Dies ist aber eine lo-gische - und vom Gesetzgeber hingenommene - Konsequenz aus der Teilzeitarbeit, die nicht geeignet ist, der Änderung der Arbeitszeit als betriebliche Gründe entgegen-	96
gehalten zu werden.	97
Aus welchem Grund die Klägerin für die Abteilungen ständig als Ansprechpartnerin zur Verfügung stehen soll, hat die Beklagte nicht nachvollziehbar dargelegt. Die ständige Teilnahme an Projekten gehört laut Zwischenzeugnis nicht zu ihren Aufgaben. Das Projekt Qualitätssicherung/ISO 9001, für welches die Klägerin laut Zwischenzeugnis von ihrer Tätigkeit im Sekretariat freigestellt war, ist abgeschlossen. Soweit sich die Beklagte darauf beruft, generell könnten Organisatoren nicht in Teilzeit (unabhängig vom Umfang) beschäftigt werden, so kann die Richtigkeit dieser Behauptung dahin-	98
gestellt bleiben, da die Klägerin ohnehin nicht dem von der Beklagten vorgegebenen Anforderungsprofil einer Organisatorin entspricht, sondern kaufmännische Mitarbeiterin ist. Weder im Arbeitsvertrag noch im Zwischenzeugnis wird die Klägerin als Organisa-	99
torin bezeichnet. Die Klägerin hat auch kein- in den Stellenausschreibungen für Organisatoren vorausgesetztes - abgeschlossenes Studium oder eine vergleichbare Qualifikation (eine kaufmännische Lehre ist sicherlich nicht mit einem Studium ver-	100
gleichbar).	101
Weiterhin kann sich die Beklagte nicht darauf berufen, sie finde keine geeignete Er-	102
satzkraft für die Klägerin. Bereits der Gesetzesbegründung (BT Dr. 14/4374 S. 17) ist zu entnehmen, dass der Einwand, keine zusätzliche Arbeitskraft finden zu können, nur beachtlich ist, wenn der Arbeitgeber nachweist, dass eine dem Berufsbild des Arbeit-	103
nehmers entsprechende Arbeitskraft auf dem für ihn maßgeblichen Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung steht (vgl. Kliemt NZA 2001, 63, 65; vgl. Reinecke in Küttner, Personal-	104
buch 2001, Stichwort „Teilzeitbeschäftigung“ Rd. 25). Die Beklagte hat nicht in aus-	105
reichendem Maße vorgetragen, sich überhaupt um eine Ersatzkraft bemüht zu haben. Die Stellenausschreibungen für „Organisatoren“ entsprechen bereits aus den bereits oben dargelegten Gründen nicht den Qualifikationen der Klägerin. Da die Beklagte die Anfrage an	106

das Arbeitsamt nicht vorgelegt hat, ist davon auszugehen, dass sie bei dieser Ausschreibung ähnliche Anforderungen gestellt hat. Zudem fehlt in den Stellen-	
ausschreibungen die gemäß § 7 Abs. 1 TzBfG erforderliche Ausschreibung als Teil-	107
zeitarbeitsplatz. Selbst wenn sich kein Bewerber für eine Vollzeitstelle gefunden hat, kann nicht unterstellt werden, dass auch keine Teilzeit-Ersatzkraft auffindbar ist.	108
Unerheblich ist schließlich, ob die von der Klägerin gewünschte Arbeitszeitverteilung betrieblich durchführbar ist. Hierbei handelt es sich nur um Wünsche der Klägerin, die weder zur Bedingung einer Arbeitszeitverkürzung noch zu einem Bestandteil der Klage gemacht worden sind. Es mag daher ggf. eine anderweitige Arbeitszeitverteilung ge-	109
funden werden.	110
II.	111
Die Kostenentscheidung folgt aus § 46 Abs. 2 ArbGG in Verbindung mit § 91 ZPO.	112
III.	113
Bei der Streitwertfestsetzung gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG wurden zwei Bruttomonats-	114
vergütungen zugrundegelegt. Dies entspricht dem üblichen Streitwert bei Änderungs-	115
kündigungsschutzklagen und erscheint auch im vorliegenden Verfahren angemessen, da es ebenfalls um eine wirksame Änderung des Arbeitsvertrages geht.	116
RECHTSMITTELBELEHRUNG	117
Gegen dieses Urteil kann von der Beklagten Berufung eingelegt werden, soweit mit ihr eine Beschwer von mehr als 1.200,00 DM verfolgt wird.	118
Für die Klägerin ist kein Rechtsmittel gegeben.	119
Die Berufungsschrift muss von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein; an seine Stelle können Vertreter von Gewerkschaften oder von Vereinigungen von Arbeitgebern oder von Zusammenschlüssen solcher Verbände treten, wenn sie kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglieder Partei sind.	120
Die Berufungsschrift muss	121
binnen einer Notfrist * von einem Monat	122
nach Zustellung dieses Urteils bei dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Ludwig-Erhard-Allee 21, 40227 Düsseldorf, eingegangen sein.	123
Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb eines weiteren Monats nach Eingang der Berufung beim Landesarbeitsgericht Düsseldorf in gleicher Form schriftlich zu begründen.	124
* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.	125
Barth	126

