
Datum: 03.12.2015
Gericht: Arbeitsgericht Solingen
Spruchkörper:
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 3 Ca 1425/15
ECLI: ECLI:DE:ARBGGSG:2015:1203.3CA1425.15.00

Schlagworte: Teilzeitbeschäftigung in Elternzeit, Beschäftigungsanspruch

Normen: § 15 BEEG, § 894 ZPO

Sachgebiet: Arbeitsrecht

Leitsätze:

1. Einzelfallentscheidung zu dringenden betrieblichen Gründen i.S.d. § 15 Abs. 7 BEEG. 2. Dem Arbeitnehmer steht auch bei Obsiegen mit seinem Antrag, die Arbeitgeberin zur Zustimmung zu seinem Teilzeitbegehren zu verurteilen, kein sofortiger Anspruch auf Beschäftigung in einem reduzierten Umfang zu. Die Arbeitsbedingungen werden erst mit Eintritt der Zustimmungsfiktion nach § 894 ZPO, also mit Rechtskraft abgeändert. Die Rechtsprechung des BAG (BAG, 27.02.1985 GS 1/84) zum Weiterbeschäftigungsanspruch bei Obsiegen des Arbeitnehmers im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses findet keine entsprechende Anwendung (entgegen ArbG Stuttgart, 31.07.2003 - 28 Ca 1041/03).

Tenor:

1. Die Beklagte wird verurteilt, dem Antrag des Klägers vom 06.08.2015 auf Reduzierung der Arbeitszeit von bislang 40 auf 30 Wochenstunden für den Zeitraum 03.12.2015 bis zum 01.08.2017 zuzustimmen.

2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

3. Die Kosten des Rechtsstreits tragen der Kläger zu 1/3 und die Beklagte zu 2/3.

Tatbestand:	1
Der Kläger begehrt die Zustimmung der Beklagten zu einer Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 30 Wochenstunden während seiner Elternzeit. Zudem macht er die Weiterbeschäftigung im geänderten Umfang geltend.	2
Der 38-jährige, verheiratete Kläger, Vater eines im August geborenen Kindes, ist bei der Beklagten seit dem 01.11.2014 auf Grundlage des Anstellungsvertrages vom 10.07.2014 (Bl. 7 ff d. A.) als Operational Planner/Purchasing beschäftigt. Das Quartalsgehalt beträgt in Vollzeit (40 Stunden wöchentlich) 16.335,92 € brutto. Die Beklagte produziert und vertreibt hochwertige Werkzeuge für die Gebäudereinigung. Sie beschäftigt 86 Mitarbeiter und gehört zu einer Unternehmensgruppe, deren Sitz in den USA liegt.	3
Der Kläger ist im Bereich Einkauf tätig. Dort sind des Weiteren Herr T. als Senior Planner (vgl. Arbeitsvertrag Bl. 77 ff d. A.) sowie seit dem 01.07.2015 Frau D. als Junior Planner ebenfalls mit jeweils 40 Stunden wöchentlich (vgl. Arbeitsvertrag Bl. 85 ff d. A.) beschäftigt. Die betriebsübliche Arbeitszeit liegt zwischen 8:00 und 17:00 Uhr.	4
Bereits mit Schreiben vom 22.06.2015 (Bl. 16 d. A.) beantragte der Kläger Elternzeit für die ersten beiden Lebensjahre seines Kindes sowie eine Teilzeitbeschäftigung ab dem dritten Monat der Elternzeit. Die Beklagte bestätigte mit Schreiben vom 10.07.2015 (Bl. 17 d. A.) die Elternzeit, lehnte aber die Teilzeit ab. Daraufhin beantragte der Kläger unter dem 06.08.2015 (Bl. 19 d. A.) Elternzeit für zunächst vier Monate und anschließend Elternzeit mit Teilzeitbeschäftigung vom 03.12.2015 bis zum 01.08.2017 nunmehr ausdrücklich unter der Bedingung, dass dem Teilzeitwunsch von 30 Stunden zugestimmt werde. Mit Schreiben vom 04.09.2015 (Bl. 20 ff d. A.) stimmt die Beklagte dem Elternzeitverlangen zu, lehnte aber eine Teilzeitbeschäftigung erneut ab.	5
Der Kläger meint, die Voraussetzungen seines Teilzeitanspruchs lägen vor. Dringende betriebliche Gründe, die seinem Anspruch entgegenstehen könnten, lägen nicht vor. Er habe auch Anspruch auf Beschäftigung im Umfang von 30 Stunden die Woche.	6
Der Kläger beantragt:	7
1. Die Beklagte wird verurteilt, seinem Antrag vom 06.08.2015 auf Reduzierung der Arbeitszeit von bislang 40 auf 30 Wochenstunden für den Zeitraum 03.12.2015 bis zum 01.08.2017 zuzustimmen.	8
2. Hilfsweise für den Fall des Obsiegens für den Antrag zu 1):	9
Die Beklagte wird verurteilt, ihn vom 03.12.2015 bis zur rechtskräftigen Entscheidung in diesem Verfahren, längstens bis zum 01.08.2017 mit einer Wochenarbeitszeit von 30 Stunden als Operational Planner/Purchasing zu beschäftigen.	10
Die Beklagte beantragt,	11
die Klage abzuweisen.	12
	13

Sie macht geltend, sie habe ein Organisationskonzept, das dem Anspruch entgegenstehe. Die Arbeit in der Abteilung Einkauf könne nur durch das Leisten von Überstunden bewältigt werden. Im Durchschnitt kämen alle drei Mitarbeiter auf 42 bis 43 Stunden wöchentlich (vgl. Bl. 67 ff d. A.). Den Mitarbeitern seien einzelne Lieferanten und Speditionen fest zugewiesen, was im Grundsatz unstrittig ist. Dadurch seien die Mitarbeiter mit den Gepflogenheiten ihrer Lieferanten und den Abläufen vertraut. Der Kläger betreue ein Einkaufsvolumen von ca. 3.000.000,00 EUR, was unstreitig ist. Der Mitarbeiterin D. seien einfach zu betreuende deutsche Lieferanten zugewiesen. Ihr als Berufsanfängerin sei die Betreuung asiatischer Lieferanten noch nicht zumutbar. Der Umgang mit deutschen Lieferanten sei deutlich einfacher.	
Wegen der Zeitverschiebung seien die Lieferanten in China nur von 08:00 bis 11:00 Uhr und die Ansprechpartner in den USA zwischen 14:00 und 17:00 Uhr zu erreichen, was im Grundsatz ebenfalls unstreitig ist. Ihr Organisationskonzept beinhalte eine Matrixstruktur. Die fachlichen Vorgesetzten seien Mitarbeiter der amerikanischen Muttergesellschaft, was unstrittig ist.	14
Soweit das Konzept bei Abwesenheiten nicht eingehalten werden könne, so beruhe dies auf äußere Umstände. Sie habe sich nach dem Antrag des Klägers intensiv um eine Ersatzkraft bemüht. Mitarbeiter im Einkauf für 20 Monate mit einer Arbeitszeit von 10 Stunden seien nicht gefunden worden. Sie habe mehrere Personalagenturen eingeschaltet gehabt (Bl. 117 ff d. A.; vgl. Schreiben Bl. 120 ff d. A.). Sie sei nicht gehalten, eine Ersatzkraft mit 17,5 Stunden einzustellen. Die viermonatige Elternzeit habe mittels eines Leiharbeitnehmers überbrückt werden können.	15
Der Kläger macht geltend, ein Organisationskonzept stehe seinem Anspruch nicht entgegen. Dieses werde nicht durchgängig eingehalten. In Abwesenheitszeiten würden die Lieferanten von anderen Mitarbeitern betreut. Eine Abstimmung mit den Ansprechpartnern Übersee sei nicht täglich erforderlich. Ein Großteil der Kommunikation werde per Email abgewickelt, was unstrittig ist. Dies sei ohnehin eine Frage der Lage der Arbeitszeit und deren Dauer.	16
Im Übrigen sei nicht zu erkennen, welche Bemühungen die Beklagte auf sich genommen habe, um eine Ersatzkraft zu finden. Ein erheblicher Teil seiner Aufgaben seien einfache Verwaltungs- und Sachbearbeiteraufgaben, z. b. Stammdatenpflege und Rechnungskontrolle (siehe genau Bl. 106 d. A.). Die Beklagte könne sich nicht darauf berufen, dass wöchentlich mehr als 40 Stunden anfielen. Er und auch die Kollegen schuldeten nur 40 Stunden.	17
Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Parteienschriftsätze sowie den gesamten weiteren Akteninhalt Bezug genommen.	18
E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e:	19
Die zulässige Klage ist nur zum Teil begründet.	20
A.	21
Die Klage ist bezüglich des Klageantrags zu 1) begründet und im Übrigen unbegründet.	22
I. Der Klageantrag zu 1) ist begründet. Der Kläger hat gegen die Beklagte Anspruch auf Zustimmung zu einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit gem. § 15 Abs. 6, 7 BEEG. Dringende betriebliche Gründe stehen nicht entgegen.	23

1. Nach § 15 Abs. 6 BEEG kann der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber unter den Voraussetzungen des § 15 Abs. 7 BEEG während der Gesamtdauer der Elternzeit zweimal eine Verringerung seiner oder ihrer Arbeitszeit beanspruchen. Der Anspruch i. S. v. § 194 Abs. 1 BGB richtet sich auf Zustimmung des Arbeitgebers zu der vom Arbeitnehmer nach § 15 Abs. 7 Satz 2 BEEG beantragten Vertragsänderung. Der Arbeitgeber hat dem Antrag des Arbeitnehmers zuzustimmen, soweit dem Anspruch keine dringenden betrieblichen Gründe i. S. v. § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BEEG entgegenstehen.
2. Die grundsätzlichen Voraussetzungen des Teilzeitanpruchs während der Elternzeit liegen vor. Dies ist zwischen den Parteien unstrittig. Der Kläger hat den Antrag rechtzeitig gestellt. Die Beklagte beschäftigt in der Regel über 15 Arbeitnehmer. 25
3. Dem Anspruch des Klägers auf Elternteilzeit stehen keine dringenden betrieblichen Gründe i. S. d. § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BEEG entgegen. 26
- a) An das objektive Gewicht der Ablehnungsgründe nach § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BEEG sind erhebliche Anforderungen zu stellen. Das verdeutlicht der Begriff "dringend". Mit ihm wird ausgedrückt, dass eine Angelegenheit notwendig, erforderlich oder sehr wichtig ist. Die entgegenstehenden betrieblichen Interessen müssen zwingende Hindernisse für die beantragte Verkürzung der Arbeitszeit sein (vgl. BAG, 15.12.2009 - 9 AZR 72/09). 27
- Der Arbeitgeber hat die Tatsachen, aus denen sich die negative Anspruchsvoraussetzung der entgegenstehenden dringenden betrieblichen Gründe ergeben soll, darzulegen und zu beweisen. Soweit es um die Unteilbarkeit des Arbeitsplatzes oder die Unvereinbarkeit der gewünschten Teilzeitarbeit mit dem betrieblichen Arbeitszeitmodellen geht, ist das Prüfungsschema anzuwenden, dass das BAG für die betrieblichen Ablehnungsgründe i. S. d. § 8 TzBfG entwickelt hat. 28
- Zunächst ist festzustellen, ob der vom Arbeitgeber als erforderlich angesehenen Arbeitszeitregelung überhaupt ein bestimmtes betriebliches Organisationskonzept zugrunde liegt (1. Stufe). In der Folge ist zu untersuchen, inwieweit die Arbeitszeitregelung dem Arbeitszeitverlangen tatsächlich entgegensteht (2. Stufe). Schließlich ist in einer 3. Stufe das Gewicht der entgegenstehenden betrieblichen Gründe zu prüfen. Dabei ist die Frage zu klären, ob das betriebliche Organisationskonzept oder die zugrunde liegende unternehmerische Aufgabenstellung durch die vom Arbeitnehmer gewünschte Abweichung wesentlich beeinträchtigt werden. Dieser Prüfungsmaßstab gilt nicht für die Verringerung der Arbeitszeit, sondern auch für ihre Neuverteilung. Ob (dringende) betriebliche Gründe vorliegen, beurteilt sich nach dem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitgeber den Arbeitszeitwunsch ablehnt. 29
- b) Nach Auffassung der Kammer liegen die Voraussetzungen der zweiten und dritten Stufe nicht vor. Das Konzept steht dem Teilzeitverlangen nicht tatsächlich entgegen. Zudem kann aufgrund des Vortrags der Beklagten jedenfalls nicht das erforderliche Gewicht der entgegenstehenden betrieblichen Gründe festgestellt werden. 30
- Zunächst ist bereits darauf hinzuweisen, dass das Konzept der Beklagten einer Teilzeitbeschäftigung nicht entgegensteht, soweit es einen Beschäftigungsumfang von 42 bis 43 Stunden wöchentlich je Mitarbeiter vorsehen sollte. Dies wird aus dem Vortrag der Beklagten nicht hinreichend deutlich. Dem Kläger ist insoweit zuzustimmen, dass die Mitarbeiter aufgrund ihrer Arbeitsverträge grundsätzlich nur 40 Stunden wöchentlich schulden. 31

Nach Auffassung der Kammer berücksichtigt die Beklagte bei ihrer Ablehnungsentscheidung nicht hinreichend, dass der Kläger lediglich eine Verringerung der Arbeitszeit von 40 auf 30 Stunden und somit eine Verringerung von nur 25 % verlangt. Dies bedeutet, dass der Kläger die Betreuung der ihm zugewiesenen Kunden weiterhin übernehmen kann. Die Beklagte könnte die ihm obliegenden sonstigen Aufgaben (z. B. Reklamationsbearbeitung, Rechnungskontrolle u. ä.) einem sonstigen Mitarbeiter übertragen. Dass dies nicht möglich sein soll, ist aus dem Vortrag der Beklagten nicht zu entnehmen. Die Beklagte nimmt insoweit weder Stellung dazu, ob dies ein bisheriger Mitarbeiter übernehmen noch ob eine Ersatzkraft für derartige Aufgaben über eine Personalagentur vermittelt werden kann.

Selbst wenn die Beklagte noch einen dem Kläger zugewiesenen Kunden einem anderen Mitarbeiter (oder der amerikanischen Muttergesellschaft, die in der viermonatigen Abwesenheit anscheinend ebenfalls Aufgaben übernommen hat) übertragen müsste, würde das Konzept der Beklagten nicht wesentlich beeinträchtigen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Übertragung für einen Zeitraum von über eineinhalb Jahren genügend Zeit lässt, dass sich Lieferanten und Mitarbeiter eingewöhnen und anpassen können. Die Beklagte hat auch nicht von wesentlichen Schwierigkeiten in den vier Monaten berichtet, in denen der Kläger überhaupt nicht anwesend war. Die Übertragung eines Lieferanten erreicht jedenfalls nicht das erforderliche Gewicht eines dringenden betrieblichen Grundes. 33

Die angeblich erforderliche ständige Erreichbarkeit des Klägers steht dem Teilzeitverlangen ebenfalls nicht entgegen. Der Kläger hat darauf hingewiesen, dass ein Großteil der Kommunikation per Email läuft. Des Weiteren ist auch nicht ersichtlich, dass die tägliche Erreichbarkeit erforderlich ist. Nochmals: Der Kläger wird 30 Stunden wöchentlich anwesend sein. 34

Im Übrigen ist noch darauf hinzuweisen, dass aus dem Vortrag der Beklagten nicht deutlich wird, welche konkrete Stellenbeschreibung den Absagen der Personalagenturen zugrunde lag. 35

II. Der Klageantrag zu 2) ist hingegen unbegründet. 36

1. Der Kläger hat mit seinem Klageantrag zu 1) obsiegt, so dass auch der hilfsweise für den Fall des Obsiegens gestellte Klageantrag zu 2) zur Entscheidung anfiel. Der Kläger hat gegen die Beklagte allerdings zurzeit keinen Anspruch auf eine Beschäftigung in einem Umfang von 30 Stunden wöchentlich. 37

2. Ein solcher Beschäftigungsanspruch ergibt sich nicht aus dem Arbeitsvertrag. Dieser sieht nach wie vor eine Arbeitspflicht von 40 Stunden wöchentlich vor. Der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung gem. §§ 15 Abs. 5 - 7 BEEG sieht nur einen Anspruch auf Zustimmung zu einer Vertragsveränderung vor. Erst mit Rechtskraft des obsiegenden Urteils gilt die Zustimmung als erteilt (§ 894 ZPO). Bis dahin verbleibt es bei der vertraglichen Pflicht, 40 Stunden wöchentlich zu arbeiten. Der Kammer ist bewusst, dass gerade bei einer Teilzeitbeschäftigung im Rahmen der Elternzeit aufgrund des Zeitablaufs der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Teilzeitbeschäftigung ins Leere zu laufen "droht". Der Gesetzgeber sieht aber eben nicht ein einseitiges Gestaltungsrecht des Arbeitnehmers vor. Ob im Einzelfall dem Arbeitnehmer gestattet werden kann, bereits vor Rechtskraft des Urteils (§984 ZPO) der Arbeit im beantragten Umfang fernzubleiben, bedarf hier keiner Entscheidung und ist ggf. im Rahmen eines einstweiligen Verfügungsverfahrens zu klären. 38

3. Entgegen der Auffassung des Klägers und des Arbeitsgerichts Stuttgart (Arbeitsgericht Stuttgart, 31.07.2003 - 28 Ca 1041/03) besteht auch kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung 39

in verringertem Umfang entsprechend der Rechtsprechung des BAG zum Weiterbeschäftigungsanspruch nach einem obsiegenden Urteil in erster Instanz im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses (BAG, 27.02.1985 GS 1/84). Die dortigen Grundsätze sind nicht vergleichbar und daher auch nicht übertragbar. Der Teilzeitananspruch richtet sich auf die Zustimmung zu einer Abänderung des Arbeitsvertrages. Dem gegenüber geht es bei einem Kündigungsschutzprozess um den Bestand des Arbeitsverhältnisses und damit um die Frage, ob der Arbeitnehmer überhaupt noch einen Beschäftigungsanspruch hat. Im Rahmen des Kündigungsschutzprozesses wird vom Gericht auch lediglich festgestellt, ob ein Arbeitsverhältnis noch fortbesteht oder nicht. Mit seiner Teilzeitklage verlangt der Kläger hingegen die Zustimmung zu einer Abänderung des bestehenden Rechtszustands. Daher ist auch eine Leistungsklage erforderlich (Vgl. etwa BAG, 16.04.2013 - 9 AZR 535/11).	
4. Solange der Kläger mit seinem Teilzeitantrag nicht rechtskräftig obsiegt hat, verbleibt es bei den bisherigen Vertragsbedingungen.	40
B.	41
Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 ZPO, 46 Abs. 2 ArbGG.	42
C.	43
Die Streitwertfestsetzung folgt aus § 61 Abs. 1 ArbGG und entspricht insgesamt drei Gehältern.	44
RECHTSMITTELBELEHRUNG	45
Gegen dieses Urteil kann von jeder Partei Berufung eingelegt werden.	46
Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist* von einem Monat schriftlich oder in elektronischer Form beim	47
Landesarbeitsgericht Düsseldorf	48
Ludwig-Erhard-Allee 21	49
40227 Düsseldorf	50
Fax: 0211 7770-2199	51
eingegangen sein.	52
Die elektronische Form wird durch ein qualifiziert signiertes elektronisches Dokument gewahrt, das nach Maßgabe der Verordnung des Justizministeriums über den elektronischen Rechtsverkehr bei den Arbeitsgerichten im Lande Nordrhein-Westfalen (ERVVO ArbG) vom 2. Mai 2013 in der jeweils geltenden Fassung in die elektronische Poststelle zu übermitteln ist. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite www.egvp.de .	53
Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.	54
Die Berufungsschrift muss von einem Bevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen:	55
	56

1.Rechtsanwälte,	
2.Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,	57
3.juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nr. 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.	58
Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.	59
* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.	60
Dr. Hamacher	61