
Datum: 25.10.2012
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 15. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 15 Sa 660/12
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2012:1025.15SA660.12.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Paderborn, 1 Ca 1867/11
Schlagworte: Arbeitszeitverringerung und Neuverteilung der Arbeitsstunden
Normen: § 8 Abs. 4 TzBfG
Leitsätze:

Ein Organisationskonzept, welches dem Wunsch des Arbeitnehmers auf Arbeitszeitverringerung gem. § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG entgegensteht, ist nur anzunehmen, wenn dieses vom Arbeitgeber auch konsequent umgesetzt wird. Auch ein sog. Vertrauenskonzept kann nur einen tatsächlichen Grund i.S.v. § 8 Abs. 4 TzBfG darstellen, wenn es tatsächlich gelebt und konsequent verwirklicht wird.

Tenor:

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Paderborn vom 22.03.2012 - 1 Ca 1867/11 - wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass der Tenor des Urteils wie folgt neu formuliert wird.

Die Beklagte wird verurteilt, das Angebot der Klägerin

1. auf Verringerung der monatlichen Arbeitszeit ab 01.10.2012 auf 63 Stunden und
2. die zeitliche Verteilung dieser Arbeitszeit gem. nachstehender Schichtfolge

	Mo.	Di.	Mi.	Do.	Fr.	Sa.	So.

1. Woche: Spät	16:00- 21.30	09:00- <u>12:00</u> 16:00- 21:00					
2. Woche: Früh	06:00- 10:00	06:00- 10:00	06:00- 08:30				
3. Woche: Spät		09:00- 12:00	16:00- 21:30	16:00- 21:30	14:00- 19:00	08:00- 13:00	16:30- 21:30
4. Woche: Früh			06:00- 08:30	06:00- 10:00	06:00- 09:30		

anzunehmen.

Die Beklagte trägt die Kosten der Berufung.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Anspruch der Klägerin auf Arbeitszeitverringerung und eine damit im Zusammenhang stehende Änderung der zeitlichen Verteilung ihrer Arbeitsstunden.

Die 1957 geborene Klägerin ist gelernte Krankenschwester und in dem von der Beklagten unterhaltenen Wohnheim für geistig und körperlich behinderte Menschen in K1 seit dem 01.01.2002 im Betreuungs- und Pflegedienst tätig. Diesem Arbeitsverhältnis liegt ein schriftlicher Arbeitsvertrag vom 27.11.2001 (Bl. 32 – 34 d. A.) zugrunde, der in § 1 die dienstlichen Aufgaben der Arbeitnehmerin regelt.

Die Beklagte beschäftigt regelmäßig mehr als 15 Arbeitnehmer. Daneben beschäftigt sie auch regelmäßig wechselnde Aushilfskräfte aus den verschiedensten beruflichen Bereichen. Das Wohnheim dient der Betreuung der dort lebenden Menschen, wobei sich deren Leben grundsätzlich derart gestaltet, dass sie sich tagsüber an ihrem Arbeitsplatz außerhalb des Wohnheims aufhalten und somit für sie lediglich in den Morgen- und Abendstunden im Wohnheim ein Betreuungsbedarf besteht. Eine ganztägige Anwesenheit im Wohnheim kommt nur bei Urlaub oder im Krankheitsfall der Bewohner vor.

Die monatliche Arbeitszeit der Klägerin beträgt 78 Stunden in einem Wechselschichtsystem, wobei ihr monatliches Bruttoeinkommen bei 1.500,00 € liegt.

1

2

3

4

5

Mit Schreiben an die Beklagte vom 22.09.2011 beantragte die Klägerin eine Arbeitszeitreduzierung auf 63 Monatsstunden ab dem 01.01.2012 und schlug dabei eine neue künftige Arbeitszeitverteilung vor. Die Beklagte lehnte diese Arbeitszeitverkürzung mit Schreiben vom 27.10.2011 ab, obwohl eine andere Mitarbeiterin, Frau R1, die gelernte Erzieherin und stellvertretende Betriebsratsvorsitzende ist, bereit war, ihre eigene Arbeitsstundenzahl um diese Differenz von 15 Monatsstunden zu erhöhen.

6

Mit ihrer am 11.11.2011 bei dem Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin die Zustimmung der Beklagten zur gewünschten Arbeitszeitreduzierung begehrt.

7

Sie hat behauptet, betriebliche Gründe, die gegen eine Arbeitszeitreduzierung auf 63 Monatsstunden sprechen könnten, seien nicht vorhanden, die Beklagte wolle lediglich allgemeine Grenzen aufzeigen. Ihr Tätigkeitsbild entspreche tatsächlich nicht dem einer Krankenschwester, so dass die zu reduzierenden 15 Arbeitsstunden unabhängig von der beruflichen Bildung von jedem Mitarbeiter hätten ersetzt werden können. Nicht Pflege, sondern die Betreuung der Bewohner durch Unterstützung bei dem Einnehmen der Mahlzeiten, Anziehen, der Körperpflege, allgemeinen Reinigungsarbeiten und Fahrdiensten seien im Wohnheim wahrzunehmende Aufgaben. Tatsächlich würden auch alle Mitarbeiter, unabhängig von deren Berufsausbildung, zu allen anfallenden Arbeiten eingesetzt.

8

Die Klägerin hat beantragt,

9

die Beklagte zu verurteilen, der Verringerung der monatlichen Arbeitszeit der Klägerin und der zeitlichen Verteilung ab dem 01.01.2012 unter Berücksichtigung des bei der Beklagten geltenden Schichtsystems wie folgt zuzustimmen:

10

	Mo.	Di.	Mi.	Do.	Fr.	Sa.	So.
1. Woche: Spät	16:00- 21.30	09:00- <u>12:00</u> 16:00- 21:00					
2. Woche: Früh	06:00- 10:00	06:00- 10:00	06:00- 08:30				
3. Woche: Spät		09:00- 12:00	16:00- 21:30	16:00- 21:30	14:00- 19:00	08:00- 13:00	16:30- 21:30
4. Woche: Früh			06:00- 08:30	06:00- 10:00	06:00- 09:30		

11

hilfsweise

12

13

	Mo.	Di.	Mi.	Do.	Fr.	Sa.	So.
1. Woche: Spät		09:00- 12:00	16:00- 21:30	16:00- 21:30	14:00- 19:00	16:30- 21:30	08:00- 13:00
2. Woche: Früh			06:00- 08:30	06:00- 10:00	06:00- 09:30		
3. Woche: Spät	16:00- 21.30	09:00- <u>12:00</u> 16:00- 21:00					
4. Woche: Früh	06:00- 10:00	06:00- 10:00	06:00- 08:30				

Die Beklagte hat beantragt,

14

die Klage abzuweisen.

15

Sie hat behauptet, die Klägerin sei in ihrer Eigenschaft als Krankenschwester eine Pflegekraft und unter anderem mit Spezialaufgaben betreut, die ausschließlich durch eine andere, ebenso qualifizierte Pflegekraft ersetzt werden könne. Ein Stundenausgleich durch Erhöhung von 15 Arbeitsstunden durch die Erzieherin R1 sei daher mangels gleicher Qualifikation und somit mangels Vergleichbarkeit dieser beiden Mitarbeiterinnen nicht möglich.

16

Die Klägerin sei Fachvorgesetzte und Ansprechpartnerin bei Fragen zur Pflege für andere Mitarbeiter. Sie führe diverse medizinische Behandlungen an den Bewohnern, so auch – unstreitig – Katheterisierungen durch. Zudem sei sie für die Erstellung regelmäßiger Sozialberichte und Förderpläne zuständig, die Zielvereinbarungen der weiteren Betreuung enthielten und für den Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL) als Kostenträger relevant seien. Sie verfüge über einen vom LWL genehmigten und finanzierten Stellenplan, wonach mindestens die Hälfte der Beschäftigten Fachkräfte sein müssten, in dem die 78 Pflegekraftstunden der Klägerin enthalten seien.

17

Dadurch ständen betriebliche Gründe der Arbeitszeitreduzierung entgegen. Die Schaffung eines neuen Arbeitsplatzes für eine Krankenschwester mit einer monatlichen Arbeitsstundenzahl von 15 Stunden sei ihr nicht zumutbar. Eine als Krankenschwester qualifizierte Fachkraft sei zudem schon nicht auffindbar, dies habe sie bereits erfolglos in der Vergangenheit versucht. Zudem sei eine gewisse Vertrautheit zwischen Bewohnern und Mitarbeitern erforderlich, was bei einem Mitarbeiter mit einer monatlichen Arbeitsstundenzahl von 15 nicht erreichbar sei. Auch der so entstehende Verwaltungs- und Kostenaufwand sei unzumutbar.

18

19

Mit Urteil vom 22.03.2012 hat das Arbeitsgericht Paderborn die Beklagte zur Zustimmung zur Verringerung der monatlichen Arbeitsstundenzahl und den ersten Vorschlag zur zeitlichen Verteilung ab dem 01.01.2012 verurteilt.	
Ein Anspruch der Klägerin auf Arbeitszeitverkürzung und der vorgeschlagenen Arbeitszeitverteilung, so das Arbeitsgericht in seinen Entscheidungsgründen, bestehe. Dieser Anspruch ergebe sich aus § 8 TzBfG. Hierfür lägen sowohl die Anwendungs- als auch die formellen Voraussetzungen vor.	20
Auch seien betriebliche Gründe, die gegen eine Arbeitszeitreduzierung sprächen, nicht ersichtlich. Gegen eine Verringerung der monatlichen Arbeitszeit um 15 Stunden spreche nichts, zumal diese Stunden durch eine Erhöhung der Arbeitsstundenzahl der Mitarbeiterin R1, welche in der Lage sei, dieselben Arbeiten durchzuführen wie die Klägerin, ausgeglichen werden könnten. Die im Wohnheim anfallenden pflegerischen Tätigkeiten gäben den Tätigkeiten der Mitarbeiter nicht das entscheidende Gepräge. Dies folge bereits daraus, dass die Wohnheimbewohner tagsüber nicht im Wohnheim, sondern bei der Arbeit seien. Zudem sei die Klägerin auch nicht ausschließlich für pflegerische Arbeiten eingestellt worden. Die Mehrzahl der in § 1 ihres Arbeitsvertrags aufgeführten Tätigkeiten habe nichts mit der Pflegetätigkeit einer Krankenschwester zu tun. Organisatorische Tätigkeiten, Fahrdienste und Reinigungsarbeiten könnten von jedem Mitarbeiter ausgeführt werden. Da die Beklagte auch derartige Tätigkeiten im Arbeitsvertrag geregelt habe, könne sie sich nicht darauf berufen, dass die Klägerin ausschließlich die typischen Pflegearbeiten schulde.	21
Gegen das ihr am 12.04.2012 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 14.05.2012, einem Montag, bei dem Landesarbeitsgericht eingehend Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 12.07.2012 am 11.07.2012 bei dem Landesarbeitsgericht eingehend begründet.	22
Die Beklagte führt aus, das Arbeitsgericht habe verkannt, dass sie aufgrund der Vorgaben des LWL eine bestimmte Anzahl von pflegerischen Fachkräften beschäftigen müsse. In ihrer Eigenschaft als Krankenschwester sei die Klägerin eine solche Fachkraft, die auch entsprechend vom LWL finanziert werde. Eine Stundenreduzierung sei daher schon nicht möglich.	23
Das Arbeitsgericht sei zudem unzutreffend davon ausgegangen, sie berufe sich darauf, dass die Klägerin ausschließlich pflegerische Tätigkeiten ausübe. Es werde nicht in Abrede gestellt, dass diese auch andere Tätigkeiten wahrnehme. Dennoch sei sie gerade aufgrund ihrer Qualifikation als Krankenschwester und im Gegensatz zu Frau R1 im Bedarfsfall fähig, auch pflegerische Tätigkeiten auszuführen.	24
Der Klägerin stehe jedenfalls kein Anspruch auf die gewünschte vorgeschlagene Neuverteilung der Arbeitsstunden zu, da es ihr – der Beklagten – möglich sein müsse, die Klägerin nach Bedarf bezüglich ihrer Qualifikation einzusetzen. Ein solcher Bedarf bestehe insbesondere vor und nach der Arbeitszeit der Bewohner, so dass eine seitens der Klägerin vorgeschlagene Arbeitszeit wie dienstags von 9.00 bis 12.00 Uhr nicht sinnvoll sei. Ein fester Dienstplan widerspreche dem Erfordernis der Bedarfseinteilung.	25
Die Beklagte beantragt,	26
das Urteil des Arbeitsgerichts Paderborn vom 22.03.2012 zum Aktenzeichen 1 Ca 1865/11 abzuändern und die Klage abzuweisen.	27
	28

Die Klägerin beantragt,

die Berufung unter Neufassung des Urteils

dass die Beklagte verurteilt wird, das Angebot der Klägerin

1. auf Verringerung der monatlichen Arbeitszeit ab 01.10.2012 auf 63 Stunden und

2. der zeitlichen Verteilung dieser Arbeitszeit gem. nachstehender Schichtfolge

	Mo.	Di.	Mi.	Do.	Fr.	Sa.	So.
1.Woche: Spät	16:00- 21.30	09:00- <u>12:00</u> 16:00- 21:00					
2.Woche: Früh	06:00- 10:00	06:00- 10:00	06:00- 08:30				
3.Woche: Spät		09:00- 12:00	16:00- 21:30	16:00- 21:30	14:00- 19:00	08:00- 13:00	16:30- 21:30
4.Woche: Früh			06:00- 08:30	06:00- 10:00	06:00- 09:30		

hilfsweise zu 2.) nach der Schichtfolge

	Mo.	Di.	Mi.	Do.	Fr.	Sa.	So.
1.Woche: Spät		09:00- 12:00	16:00- 21:30	16:00- 21:30	14:00- 19:00	16:30- 21:30	08:00- 13:00
2.Woche: Früh			06:00- 08:30	06:00- 10:00	06:00- 09:30		

3.Woche:	16:00-	09:00- <u>12:00</u>					
Spät	21.30	16:00- 21:00					
4.Woche:	06:00-	06:00-	06:00-				
Früh	10:00	10:00	08:30				

anzunehmen, 36

gemäß der oben stehenden Maßgabe zurückzuweisen. 37

Sie verteidigt das erstinstanzliche Urteil und behauptet, eine pflegerische Tätigkeit sei die Ausnahme, grundsätzlich würden die Arbeitnehmer im Wohnheim berufsunabhängig und damit gegenseitig austauschbar eingesetzt. Insbesondere sei - unstreitig – in ihrer Gegenschicht bislang keine Pflegekraft eingeteilt. Die fast ausschließlich vorkommende pflegerische Tätigkeit sei das Katheterisieren, welches im Wohnheim nur morgens und abends vorgenommen werden müsse und wofür die Klägerin auch bei der Arbeitszeitreduzierung und vorgeschlagener Zeiteinteilung nicht ausfiele. Ein solcher Ausfall wäre lediglich im vorgeschlagenen zweiwöchigen Dienstdienst der Fall, wobei zu dieser Zeit jeweils eine für alle Mitarbeiter verpflichtende Dienstbesprechung stattfinde. Dies zeige bereits, dass auch eine Bedarfseinsetzung nicht erforderlich sei, zudem sei die Arbeitszeiteinteilung für alle Mitarbeiter vier Wochen im Voraus zu planen. 38

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird auf den vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen verwiesen, die insgesamt Gegenstand der öffentlichen Sitzung waren. 39

Entscheidungsgründe 40

Die Berufung der Beklagten ist zulässig, aber unbegründet. 41

I. Die gemäß §§ 64 Abs. 1, 2 Buchst. b, Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO an sich statthafte und formgerecht eingelegte Berufung ist auch gemäß § 66 Abs. 1 Satz 1 ArbGG fristgerecht eingelegt und begründet worden. Hiernach ist die Berufung innerhalb eines Monats ab Zustellung des Urteils beim zuständigen Landesarbeitsgericht einzulegen. Der Beklagten ist das erstinstanzliche Urteil am 12.04.2012 zugestellt worden, so dass die erst am 14.05.2012 beim Landesarbeitsgericht eingegangene Berufungsschrift an sich verfristet wäre. Da der Ablauf der Frist gemäß §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 222 Abs. 1 ZPO, 187 BGB am 12.05.2012 jedoch auf einen Sonnabend fiel, lief die Frist gemäß §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 222 Abs. 2 ZPO erst mit Ablauf des nächsten Werktages, also des 14.05.2012 ab. 42

Nach beantragter Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist gemäß § 66 Abs. 1 Satz 5 ArbGG bis zum 12.07.2012 ist auch die am 11.07.2012 per Telefax beim Landesarbeitsgericht eingegangene Berufungsbegründung fristgerecht erfolgt. 43

II. In der Sache hat die Berufung der Beklagten keinen Erfolg. 44

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte zu Recht zur Zustimmung zur Verringerung der monatlichen Arbeitsstundenzahl der Klägerin und ihrem ersten Vorschlag zur zeitlichen Verteilung ab dem 01.01.2012 verurteilt. Insofern war der Tenor auf Antrag der Klägerin lediglich bezüglich seiner Formulierung auf Annahme des Angebots auf Arbeitszeitreduzierung abzuändern.

Anspruchsgrundlage für die begehrte Zustimmung bzw. für die begehrte Annahme des Angebots einer Arbeitszeitverringerung und zeitlicher Neuverteilung der Arbeitsstunden ist § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG. Danach hat der Arbeitgeber der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit keine betrieblichen Gründe entgegenstehen.

46

Diese Voraussetzungen liegen hier vor.

47

1. Die allgemeinen Voraussetzungen des § 8 TzBfG für das Entstehen des Anspruchs der Klägerin als Arbeitnehmerin liegen vor. Es besteht zwischen den Parteien ein nach § 8 Abs. 1 TzBfG vorausgesetztes mindestens sechsmonatiges Arbeitsverhältnis; die Beklagte beschäftigt in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer nach § 8 Abs. 7 TzBfG. Die Klägerin hat ihren Anspruch gemäß § 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG mit Schreiben vom 22.09.2011 drei Monate vor Beginn der Arbeitszeitverringerung auf 63-monatliche Arbeitsstunden ab dem 01.01.2012 geltend gemacht und damit eine hinreichend bestimmte Angabe zum Umfang der Reduzierung vorgenommen. Sie hat zudem gleichzeitig die Möglichkeit einer Neuverteilung mitgeteilt.

48

2. Insoweit die Zustimmung des Arbeitgebers beim Vorliegen der oben genannten Anspruchsvoraussetzungen nach § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG lediglich beim Vorliegen betrieblicher Gründe, die gegen diese Arbeitszeitverringerung sprechen, versagt werden kann, handelt es sich nicht um eine negative Anspruchsvoraussetzung, sondern um eine mögliche Einwendung des Arbeitgebers gegen den entstandenen Anspruch (Leuchten in Tschöpe, Anwaltshandbuch Arbeitsrecht, 7. Aufl., Teil 3B, Rz. 58). Den Arbeitgeber trifft daher die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen solcher betrieblichen Gründe (BAG 23.11.2004 – 9 AZR 644/03, NZA 2005, 769).

49

a) Dabei sind nicht dringende betriebliche Gründe für die Versagung der Zustimmung zur Arbeitszeitverringerung erforderlich, es genügen vielmehr rational nachvollziehbare Gründe (BAG 08.05.2007 – 9 AZR 1112/06, EzA § 8 TzBfG Nr. 18). Diese Gründe müssen jedoch in Anlehnung an die benannten Beispielsgründe in § 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG hinreichend gewichtig sein (BAG 27.04.2004 – 9 AZR 522/03, NZA 2004, 1225, BAG 08.05.2007, a.a.O.). Die Prüfung des Vorliegens betrieblicher Gründe im Sinne von § 8 Abs. 4 TzBfG hat dabei dreistufig zu erfolgen (BAG 08.05.2007, a.a.O.). Auf der ersten Stufe ist zunächst zu prüfen, ob ein und wenn welches betriebliche Organisationskonzept der Arbeitszeitregelung zugrunde liegt und ob dieses vom Arbeitgeber vorzutragende Konzept auch tatsächlich im Betrieb durchgeführt wird (vgl. anschaulich: Leuchten in Tschöpe, Anwaltshandbuch Arbeitsrecht, 7. Aufl., Teil 3B, Rz. 59). Ein Organisationskonzept zur Arbeitszeitregelung ist ein Konzept, mit dem die unternehmerische Aufgabenstellung im Betrieb verwirklicht werden soll.

50

Auf der zweiten Stufe ist dann zu prüfen, ob dieses Konzept auch bei zumutbaren Änderungen von betrieblichen Abläufen dem Zeitverringerungsverlangen des Arbeitnehmers entgegensteht.

51

52

Nur wenn dies der Fall ist, ist auf der dritten Stufe zu prüfen, ob betriebliche Belange durch die Arbeitszeitänderung wesentlich beeinträchtigt werden, wobei eine Abwägung stattzufinden hat.

b) Betriebliche Gründe im Sinne von § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG sind vorliegend nicht anzunehmen. Die Beklagte hat entsprechende betriebliche Gründe, die dem Arbeitszeitverringerungsanspruch entgegenstehen könnten, nicht hinreichend dargelegt und bewiesen. 53

Bei der Prüfung auf der ersten Stufe sind betriebliche Gründe schon nicht feststellbar. Bereits ein tatsächlich im Betrieb der Beklagten gelebtes Organisationskonzept, welches der Arbeitszeitverringerung der Klägerin um monatlich 15 Arbeitsstunden entgegenstehen würde, war für das Berufungsgericht nicht ersichtlich. 54

Wenn die Beklagte vorträgt, einer Verringerung stehe entgegen, dass kein adäquater Ersatz für die seitens der Klägerin entfallenden 15 Stunden monatlich zu finden sei, überzeugt dies nicht. Eine Ersatzkraft ist dann bereits vorhanden, wenn sich ein schon beschäftigter Arbeitnehmer, der über die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten verfügt, bereit erklärt, seine Arbeitszeit zu erhöhen. Unstreitig könnte die Mitarbeiterin R1 diese Arbeitsstunden übernehmen. Dass diese Mitarbeiterin als gelernte Erzieherin kein vergleichbarer Ersatz für die Klägerin als gelernte Krankenschwester darstelle, steht nicht zur Überzeugung des Gerichts fest und wurde von der Beklagten auch nicht bewiesen. Nach Beklagtenvortrag käme diesbezüglich zwar ein Organisationskonzept in Betracht, nach dem in dem Wohnheim zu jeder Zeit auch ausreichend Pflegekräfte anwesend sein sollen. Eine gelernte Erzieherin, also auch die Mitarbeiterin R1, wäre dann kein geeigneter Ersatz für eine Pflegekraft. Aber selbst bei Unterstellung des Bestehens eines solchen Konzeptes im Betrieb der Beklagten könnte sich hieraus nur dann ein betrieblicher Grund im Sinne von § 8 Abs. 4 TzBfG ergeben, wenn dieses Konzept vom Arbeitgeber auch konsequent umgesetzt wird. Tatsächlich wird ein solches Konzept im Betrieb jedoch schon nicht durchgeführt. Auch bisher waren gerade nicht zu jeder Zeit ausreichend Pflegekräfte im Wohnheim anwesend, denn unstreitig war die Gegenschicht der Klägerin bislang nicht mit einem beruflich gleich qualifizierten Mitarbeiter besetzt. 55

c) Daneben ist der erstinstanzlichen gerichtlichen Feststellung, die im Wohnheim anfallenden pflegerischen Tätigkeiten gäben den Tätigkeiten der Mitarbeiter nicht das entscheidende Gepräge, zuzustimmen. Die Beklagte hat keinen Beweis dafür geführt, dass die Klägerin neben der unstreitigen Katheterisierung der Wohnheimbewohner regelmäßig weitere typische Spezialaufgaben einer Krankenschwester übernimmt und solche Aufgaben überhaupt im Wohnheim anfallen. Fallen derartige Spezialaufgaben aber gar nicht an, müssen auch die Fähigkeiten und Kenntnisse einer Ersatzkraft nicht diese Spezialaufgaben einer Krankenschwester umfassen. Eine geeignete Ersatzkraft muss vielmehr lediglich in der Lage sein, die tatsächlich anfallenden und von der Klägerin ausgeführten Aufgaben an ihrer Stelle zu übernehmen. 56

Auch nach der in § 1 des Arbeitsvertrages beschriebenen und nach Vortrag der Klägerin auch gelebten Tätigkeitsbeschreibung, übernimmt diese vielmehr hauptsächlich berufsuntypische Aufgaben wie Fahrdienste und Reinigungsarbeiten, welche unabhängig von der Qualifikation von jedem Mitarbeiter, also auch von Frau R1, ausgeübt werden können. 57

d) Weiterhin hat die Beklagte vorgetragen, sie könne aufgrund von Vorgaben und entsprechender Finanzierung der Arbeitsstelle der Klägerin durch den LWL einer Arbeitszeitreduzierung nicht zustimmen. Anderenfalls könne sie diese Vorgaben nicht mehr 58

erfüllen. Soweit die Beklagte mit ihrer Berufung rügt, dass sich das Arbeitsgericht in seiner Entscheidung mit diesem Vortrag nicht auseinandergesetzt hat, vermag die Beachtung des Vortrags jedoch nicht zu einer hiervon abweichenden Entscheidung zu führen. Die Beklagte ist diesbezüglich beweisfällig geblieben. Es liegt eine schlichte, klägerseits bestrittene Behauptung vor, welche die Beklagte nicht einmal durch Einreichung entsprechender Unterlagen über die Vorgaben des LWL qualifiziert bestritten und auch nicht bewiesen hat.

e) Auch der weitere Beklagtenvortrag, ein entsprechend qualifizierter neuer Mitarbeiter sei auf dem Arbeitsmarkt nicht auffindbar, vermag der Annahme eines betrieblichen Grundes im Sinne von § 8 Abs. 4 TzBfG nicht zu genügen. Ein solcher Einwand ist nur beachtlich, wenn der Arbeitgeber nachweist, dass eine dem Berufsbild des Arbeitnehmers, der die Arbeitszeit reduzieren möchte, entsprechende zusätzliche Teilzeitersatzkraft auf dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung steht. Der Arbeitgeber hat sich hierzu an die Agentur für Arbeit zu wenden und darzulegen und zu beweisen, dass auch innerbetrieblich eine Ersatzkraft nicht zu finden ist. Es ist jedenfalls insoweit nicht ausreichend, auf Schwierigkeiten bei der früheren Suche nach einer Ersatzkraft zu verweisen (vgl. ErfK/Preiss, 13. Aufl., § 8 TzBfG Rz 35). Die Beklagte hat entsprechende Versuchsnachweise nicht erbracht. Sie hat sich lediglich auf die allgemeine schwierige Arbeitsmarktlage und auf frühere erfolglose Versuche, einen Arbeitnehmer mit der Qualifikation einer Krankenschwester zu finden, berufen. 59

f) Der Einwand, eine gewisse Vertrautheit zwischen Mitarbeitern und Bewohnern des Heims sei betriebliches Ziel und bei einer monatlichen Arbeitszeit von 15 Stunden nicht erreichbar, überzeugt ebenfalls nicht. Auch ein solches, gegebenenfalls bestehendes Vertrauenskonzept kann nur einen betrieblichen Grund im Sinne von § 8 Abs. 4 TzBfG darstellen, wenn es tatsächlich gelebt und konsequent durchgesetzt wird. Hieran können jedoch Zweifel bestehen, wenn der Arbeitgeber im Betrieb schon Teilzeitkräfte für die Tätigkeiten eingesetzt hat, für die der Arbeitnehmer Teilzeit begehrt. So wird es im vorliegenden Fall gehandhabt. Denn tatsächliche Praxis im Wohnheim ist der Einsatz von regelmäßig wechselnden Aushilfsmitarbeitern für verschiedenste dort anfallende Aufgaben. Hier kann ebenfalls kein Vertrauensverhältnis aufgebaut werden. Zudem ist die Übernahme dieser 15 Arbeitsstunden durch die langjährige Mitarbeiterin R1, zu der das gewünschte Vertrauensverhältnis besteht, ohne Weiteres möglich. Auch ein gesteigerter Verwaltungs- und Kostenaufwand fiele dann nicht an. 60

3. Der Klägerin steht auch ein Anspruch auf die vorgeschlagene Neuverteilung der Arbeitsstunden zu, § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG. 61

Die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit kann ebenfalls nur abgelehnt werden, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen. 62

Solche betrieblichen Gründe hat die Beklagte schon nicht hinreichend dargelegt. Ihr Vortrag, ihr müsse eine Bedarfseinsetzung der Klägerin in Bezug auf deren berufliche Qualifikation möglich sein, wonach insbesondere morgens und abends entsprechender Bedarf bestehe, jedoch insbesondere dienstags zwischen 9.00 und 12.00 Uhr nicht, steht der vorgeschlagenen Neuverteilung nicht entgegen. Vielmehr entspricht der Vorschlag der Klägerin diesen Einwendungen der Beklagten bereits, da dieser einen Einsatz der Klägerin regelmäßig in den frühen Morgen- und Abendstunden zur Zeit der erforderlichen Katheterisierung vorsieht. Der einzig zeitlich anders gelegte Einsatz der Klägerin, alle zwei Wochen dienstags, hat die Klägerin überzeugend mit einer für alle Mitarbeiter verpflichtenden Teilnahme an einer Dienstbesprechung erklärt. Gegen eine seitens der Beklagten gewünschte flexiblere Bedarfseinsetzung der Klägerin, die über eine vierwöchige 63

Schichtverteilung hinausgeht, spricht auch bereits die gegenläufige Betriebspraxis. So hat die Beklagte die Klägerin bisher in einem vier Wochen im Voraus feststehenden Arbeitszeitplan eingesetzt und nicht etwa spontan täglich wechselnd, wie sie es nun begehrt.

- | | |
|--|----|
| III. | 64 |
| 1. Die Kostenentscheidung zu Lasten der mit dem Rechtsmittel unterlegenen Beklagten folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. | 65 |
| 2. Gründe im Sinne des § 72 Abs. 2 ArbGG, die Revision zuzulassen, liegen nicht vor. | 66 |
-