
Datum: 01.04.2015
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 11. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 11 Sa 850/14
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2015:0401.11SA850.14.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Köln, 18 Ca 2575/14
Schlagworte: Arbeitszeit, Leistungsbestimmung, Interessenabwägung
Normen: § 106 GewO, Art. 3, 6 GG
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:
Einzelfall

Tenor:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 29.07.2014 – 18 Ca 2575/14 – wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand 1

Die Parteien streiten um die Lage der täglichen Arbeitszeit. 2

Der Kläger ist seit dem Oktober 1995 bei der Beklagten beschäftigt, zuletzt als Einrichter im Bereich der Montage Bau in Wechselschicht (Frühschicht: 05:30 bis 14:00 Uhr; Spätschicht: 14:00 bis 22:20 Uhr). 3

Nach einer Trennung von seiner damaligen Lebensgefährtin im Frühjahr 2011 hat der Kläger die tatsächliche Personensorge für die am 16.09.2005 geborene gemeinsame Tochter L Lu übernommen. In Abstimmung mit seiner Schwester, die ebenfalls im Betrieb der Beklagten arbeitet, und der Beklagten wurden seit dem Sommer 2011 die Schichteinteilungen des 4

Klägers und der Schwester so aufeinander abgestimmt, dass im Regelfall die Aufsicht über die Tochter durch einen der Beiden sicher gestellt war. Die Beklagte bestätigte dem Kläger unter dem 22.09.2011 schriftlich, dass der Kläger nach ihren Planungen voraussichtlich noch bis zu zwei Jahren in der Wechselschicht eingesetzt werde. Danach werde versucht, ihn außerhalb der Wechselschicht einzuplanen.

Die Betreuung der Tochter in der Grundschule ist von der Zeit von 07:40 Uhr bis 16:00 Uhr sichergestellt. Die Fahrtzeit des Klägers vom Werk zur Schule beträgt mit dem Kraftfahrzeug etwa 10 bis 12 Minuten. 5

Zwei angedachte Umsetzungen scheiterten. Im November 2011 der Einsatz als Einrichter im Bereich Montage O , wo in Tagschicht gearbeitet wird. Dies lag u.a. daran, dass dem Kläger nur die Möglichkeit eröffnet wurde, alle 2 Wochen um 08:00 zu beginnen, so dass im Übrigen weiterhin der morgendliche Betreuungsbedarf durch die Schwester bestand, den er ihr nicht auf Dauer zumuten wollte. 6

Im April 2012 kam eine Versetzung in den Versand nicht zustande, da der Kläger auf der angebotenen Stelle nach seiner Einschätzung einen Minderverdienst von etwa 400,00 € zu erwarten gehabt hätte. 7

Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 29.07.2014 (Bl. 176 ff. d. A.) die Klage, welche auf die Feststellung gerichtet war, das Direktionsrecht der Beklagten hinsichtlich der Arbeitszeit im Hinblick auf die Konfliktlage des Klägers auf den Zeitraum von 08:00 bis 16:00 montags bis freitags zu beschränken, abgewiesen. Im Wesentlichen hat es zu Begründung ausgeführt, eine Einschränkung des Weisungsrechts lasse sich weder aus tarifvertraglichen noch betrieblichen Regelungen herleiten. Unter Abwägung der wechselseitigen Interessen überwiege das Interesse der Beklagten, die Arbeitszeit nicht ausschließlich nach dem Arbeitszeitbegehren des Klägers einzuteilen. Wegen der weiteren Einzelheiten des streitigen und unstreitigen Vorbringens sowie der Antragstellung erster Instanz wird auf den Tatbestand, wegen der weiteren Einzelheiten der Begründung des Arbeitsgerichts wird auf die Entscheidungsgründe der angefochtenen Entscheidung Bezug genommen. 8

Gegen das ihm am 01.09.2014 zugestellte Urteil hat der Kläger am 08.09.2014 Berufung eingelegt und diese innerhalb der verlängerten Berufungsbegründungsfrist am 01.12.2014 begründet. 9

Er stützt sein Anspruchsbegehren auf den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz gemäß Art. 3 GG und den grundgesetzlichen Schutz der Familie aus Art. 6 GG. Die Beklagte sei unter Berücksichtigung der familiären Problemlage des Klägers und der Beachtung der Sozialpflichtigkeit des Eigentums (Art. 14 Abs. 2 GG) verpflichtet, ihren Betrieb so zu organisieren, dass der Kläger zu den von ihm begehrten Zeiten beschäftigt werden könne. Der Kläger sei zur Annahme eines jeden Arbeitsplatzes im Werk der Beklagten bereit, der ihm eine Vereinbarkeit von Arbeitszeit mit den Schulzeiten seiner Tochter ermögliche. Aufgrund der Größe des Betriebs würden im Hinblick auf die betriebsinterne Fluktuation und des Einsatzes von Leiharbeitnehmern ständig neue Arbeitsplätze vergeben. Die Beklagte gestatte einer größeren Kohorte von älteren Arbeitnehmern Ausnahmen von der Schichtarbeit, wenn diese eine 10jährige Betriebszugehörigkeit vorweisen könnten und das 55. Lebensjahr erreicht hätten. 10

Der Kläger beantragt, 11

12

1. unter Aufhebung des Urteils des Arbeitsgerichts Köln 18 Ca 2575/14 vom 29.07.2014 festzustellen, dass die Beklagte in ihrem Weisungsrecht zur Bestimmung der Lage der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit gegenüber dem Kläger auf einen Zeitraum ab 08:00 Uhr bis 16:00 Uhr montags – freitags beschränkt ist, solange seine minderjährige Tochter L Lu , geb. am 16.09.2005, das 14. Lebensjahr nicht erreicht hat;
 2. hilfsweise zu 1., die Beklagte unter Aufhebung des Urteils des Arbeitsgerichts Köln 18 Ca 2575/14 vom 29.07.2014 zu verurteilen, den Kläger auf einen Arbeitsplatz umzusetzen, auf dem die regelmäßige tägliche Arbeitszeit - im Übrigen unter unveränderten Bedingungen – von 08:00 Uhr bis 16:00 Uhr montags bis freitags beschränkt ist, solange seine minderjährige Tochter L Lu , geb. am 16.09.2005, das 14. Lebensjahr nicht erreicht hat.
- Die Beklagte beantragt,
- die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 29.07.2014, Az. 18 Ca 2575/14, zurückzuweisen.
- Die Beklagte hält den im Berufungsverfahren eingeführten Hilfsantrag für nicht sachdienlich und willigt in die Klageänderung nicht ein. Sie verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts, eine mehrjährige Beschränkung ihres Weisungsrechts könne der Kläger nicht verlangen.
- Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird ergänzend auf den Inhalt der im Berufungsverfahren gewechselten Schriftsätze der Parteien vom 01.12.2014, 04.02.2015 und 31.03.2015, die Sitzungsniederschrift vom 01.04.2015 und den übrigen Akteninhalt Bezug genommen.
- Entscheidungsgründe**
- I. Die Berufung des Klägers ist zulässig, denn sie ist nach § 64 Abs. 2 b) ArbGG statthaft und wurde ordnungsgemäß innerhalb der Fristen des § 66 Abs. 1 ArbGG eingelegt und begründet.
- Zulässig ist die Berufung auch, soweit der Kläger erstmalig mit der Berufungsbegründung mit dem Hilfsantrag die Beschäftigung auf einen anderen Arbeitsplatz zu dem von ihm vorgegebenen Arbeitszeiten begehrt. Der Hilfsantrag stellt eine nachträgliche Klagehäufung in Eventualstellung nach § 260 ZPO dar. Die nachträgliche Klagehäufung ist wie eine Klageänderung zu behandeln. Sie ist gemäß § 533 Nr. 1 ZPO auch unabhängig der Einwilligung des Gegners zulässig, wenn sie sachdienlich ist und auf Tatsachen gestützt wird, die das Berufungsgericht seiner Verhandlung und Entscheidung über die Berufung ohnehin nach § 529 ZPO zugrunde zu legen hat, § 533 Nr. 2 ZPO. Für die Feststellung der Sachdienlichkeit ist der Gesichtspunkt der Prozesswirtschaftlichkeit von entscheidender Bedeutung (BGH, Urt. v. 10.01.1985 – III ZR 93/83 – m. w. N.). Vorliegend ist die Klageänderung aus prozesswirtschaftlichen Gründen sachdienlich. Sie vermeidet einen weiteren drohenden Rechtsstreit um die Lage der Arbeitszeit. Die entscheidungsrelevante Tatsachengrundlage, Betreuungsbedürfnis der Tochter des Klägers sowie Schichteinteilung im Betrieb der Beklagten, unterscheidet sich nicht im Hinblick auf den Haupt- und Hilfsantrag.
- II. Der Berufung blieb in der Sache der Erfolg versagt. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, den Kläger auf seinem bisherigen oder einen anderen Arbeitsplatz als Einrichter mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von 08:00 bis 16:00 Uhr montags bis freitags bis zum Erreichen des 14. Lebensjahres seiner Tochter zu beschäftigen.

1. Nach § 106 Satz 1 GewO kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit die Arbeitsbedingungen nicht durch Arbeitsvertrag, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Gesetz festgelegt sind. Fehlt es an einer solchen Festlegung der Lage der Arbeitszeit, ergibt sich der Umfang der arbeitgeberseitigen Weisungsrechte aus § 106 GewO. Die Weisung des Arbeitgebers unterliegt dann einer Ausübungskontrolle gemäß § 106 Satz 1 GewO i. V. m. § 315 Abs. 3 BGB.

2. Die Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen (§ 106 Satz 1 GewO, § 315 BGB) verlangt eine Abwägung der wechselseitigen Interessen nach verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Wertentscheidungen, den allgemeinen Wertungsgrundsätzen der Verhältnismäßigkeit und Angemessenheit sowie der Verkehrssitte und Zumutbarkeit. In die Abwägung sind alle Umstände des Einzelfalls einzubeziehen. Hierzu gehören die Vorteile aus einer Regelung, die Risikoverteilung zwischen den Vertragsparteien, die beiderseitigen Bedürfnisse, außervertragliche Vor- und Nachteile, Vermögens- und Einkommensverhältnisse sowie soziale Lebensverhältnisse wie familiäre Pflichten und Unterhaltsverpflichtungen (BAG, Urt. v. 10.12.2014 – 10 AZR 63/14 – m. w. N.). Beruht die Weisung auf einer unternehmerischen Entscheidung, so kommt dieser Entscheidung besonderes Gewicht zu. Eine unternehmerische Entscheidung führt aber nicht dazu, dass die Abwägung mit Interessen des Arbeitnehmers von vornherein ausgeschlossen wäre und sich die Belange des Arbeitnehmers nur in dem vom Arbeitgeber durch die unternehmerische Entscheidung gesetzten Rahmen durchsetzen könnten. Das unternehmerische Konzept ist zwar nicht auf seine Zweckmäßigkeit hin zu überprüfen. Die Arbeitsgerichte können vom Arbeitgeber nicht verlangen, von ihm nicht gewollte Organisationsentscheidungen zu treffen. Wohl aber kann die Abwägung mit den Belangen des Arbeitnehmers ergeben, dass ein Konzept auch unter Verzicht auf die Weisung durchsetzbar ist. Die unternehmerische Entscheidung ist dabei ein wichtiger, aber nicht der alleinige, sondern regelmäßig nur einer unter mehreren Abwägungsgesichtspunkten. Im Einzelfall können besonders schwerwiegende, z. B. auch verfassungsrechtlich geschützte Interessen des Arbeitnehmers entgegenstehen. Es kommt darauf an, ob das Interesse des Arbeitgebers an der Durchsetzung seiner Organisationsentscheidung auch im Einzelfall die Weisung rechtfertigt. Das ist der Fall, wenn die zugrunde liegende unternehmerische Entscheidung die Weisung auch angesichts der für den Arbeitnehmer entstehenden Nachteile nahelegt und sie nicht willkürlich oder missbräuchlich erscheinen lässt (BAG, Urt. v. 28.08.2013 – 10 AZR 569/12 – m. w. N.).

3. Unter Zugrundelegung dieser Rechtsgrundsätze war eine Einschränkung des Direktionsrechts der Beklagten, den Kläger künftig bis zum Erreichen des 14. Lebensjahrs seiner Tochter L Lu nur noch im Rahmen einer regelmäßigen täglichen Arbeitszeit montags bis freitags von 08:00 bis 16:00 Uhr einzusetzen oder ihn in diesem Zeitrahmen nach Umsetzung zu beschäftigen nicht anzunehmen.

Zutreffend weist der Kläger darauf hin, dass die Beklagte verpflichtet ist, bei seinem zeitlichen Einsatz auf seine durch Art. 6 Abs. 1, Abs. 2 GG geschützte Rechtsposition als de facto alleinerziehender Vater Rücksicht zu nehmen. Die Entscheidung des Klägers, seine Tochter auch nicht zeitweise unbeaufsichtigt zu lassen, fällt in den Schutzbereich von Art. 6 GG. Es handelt sich um besonders geschützte verfassungsrechtliche Belange. Der fortdauernde Einsatz in der Wechselschicht beeinträchtigt dieses Interesse in erheblicher Art und Weise. Der Kläger ist auf die Mithilfe seiner Schwester angewiesen, auf die er rechtlich keinen Anspruch hat und die ursprünglich nur für einen vorübergehenden Zeitraum vorgesehen war. Er ist von ihrem guten Willen abhängig, eine Planungssicherheit hat er nicht. Auf der anderen

Seite steht die durch Art. 14 GG geschützte unternehmerische Entscheidungsfreiheit der Beklagten, zu der auch die organisatorische Entscheidung gehört, den Produktionsbetrieb des Bereichs „Montage Bau“ in der Wechselschicht bzw. den Bereich „Montage OEM“ in der Tagschicht zu organisieren. Dieses Konzept steht dem Arbeitszeitverlangen des Klägers entgegen, denn die Wechselschicht besteht aus der Frühschicht (05:30 bis 14:00 Uhr) sowie der Spätschicht (14:00 bis 22:20 Uhr), die Tagschicht erfasst den Zeitraum 06:30 bis 14:15 Uhr. Dem Arbeitszeitwunsch des Klägers steht aber nicht nur der vorgegebene generelle Zeitrahmen des Schichtbetriebs entgegen. Von entscheidender Bedeutung im Rahmen der Interessenabwägung ist auch die Tätigkeit des Klägers als Einrichter. Ein Arbeitsplatz eines Einrichters mit der vom Kläger gewünschten Arbeitszeiten existiert im Betrieb der Beklagten nicht. Die Beklagte ist auch nicht verpflichtet, einen solchen Arbeitsplatz speziell für den Kläger zu schaffen. Zu den Aufgaben eines Einrichters gehört nicht nur die Reparatur und Fehlerbehebung in der bereits laufenden Schicht, von wesentlicher Bedeutung ist auch die Einrichtung der Anlagen bei Schichtbeginn. Zu diesem Zeitpunkt sind die passenden Werkzeuge auszuwählen, die Maschinen einzurichten und ggfs. das Produktionsergebnis anhand von Probestücken zu testen. Die Entscheidung der Beklagten, dass der Einrichter zu Schichtbeginn anwesend sein muss, liegt in der Natur der Aufgabe eines Einrichters und ist aus arbeitstechnischen Gründen geboten und erforderlich. Soweit der Kläger darauf hinweist, die Beklagte habe im Falle des Einrichters P eine Ausnahme gemacht, hilft ihm dies nicht weiter. Es handelt sich um einen Sonderfall in der Produktion, der im Rahmen der erweiterten Gleitzeit von 05:30 bis 22:20 Uhr bei Personalengpässen je nach betrieblichen Erfordernissen eingesprungen ist, vorwiegend in der Tagschicht, vereinzelt in der Spätschicht, wobei er nur in Einzelfällen später als 06:30 Uhr seinen Dienst antrat. Der Einrichter P hatte keine regelmäßige Arbeitszeit von 08:00 bis 16:00 Uhr. Aufgrund der Unberechenbarkeit der flexiblen Einsatzzeiten wäre die regelmäßige Aufsicht der Tochter nicht sicher gestellt. Der Hinweis des Klägers auf die älteren Arbeitnehmer, die unter bestimmten Voraussetzungen von der Wechselschicht entbunden werden können, überzeugt ebenfalls nicht. Sie sind nach Protokollnotiz Nr. 1 (Bl. 102 d. A.) zur Betriebsvereinbarung "Regelung der Arbeitszeit" (BV 6/96) auf ihren Wunsch hin in der Tagschicht einzusetzen. Die Tagschicht jedoch erfordert die Anwesenheit in der Zeit von 06:30 Uhr bis 14:15 Uhr und steht daher einem Arbeitsbeginn ab 08:00 Uhr in der Funktion als Einrichter entgegen.

- III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. 26
- IV. Die Revision wurde nicht zugelassen, da die gesetzlichen 27
Zulassungsvoraussetzungen des § 72 Abs. 2 ArbGG nicht vorliegen. Die Entscheidung
beruht auf den besonderen Umständen des Einzelfalls.

Rechtsmittelbelehrung 28

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. 29

Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 72a ArbGG verwiesen. 30