

Gericht: ArbG Verden 1. Kammer
Entscheidungsdatum: 01.09.2022
Rechtskraft: ja
Aktenzeichen: 1 Ca 143/22
Dokumenttyp: Urteil
Quelle: 
Normen: § 15 Abs 7 S 1 Nr 4 BEEG, § 15 Abs 7 S 4 BEEG
Zitiervorschlag: ArbG Verden, Urteil vom 1. September 2022 – 1 Ca 143/22 –, juris

Verringerung der Arbeitszeit während Elternzeit - Nennung des Ablehnungsgrunds - Verwendung im Prozess

Orientierungssatz

1. Der Arbeitgeber kann im späteren Prozess die von ihm begehrte Klageabweisung ausschließlich auf solche Gründe stützen, die er dem Arbeitnehmer zuvor nach § 15 Abs 7 S 4 BEEG mitgeteilt hat. Aus diesem Grunde ist der Arbeitgeber im gerichtlichen Verfahren auch mit anderen als den im Ablehnungsschreiben genannten Gründen präkludiert.(Rn.23)
2. An das objektive Gewicht der Ablehnungsgründe nach § 15 Abs 7 S 1 Nr 4 BEEG sind erhebliche Anforderungen zu stellen. Mit dem Begriff "dringend" wird ausgedrückt, dass eine Angelegenheit notwendig, erforderlich oder sehr wichtig ist.(Rn.24)

Tenor

1. Die Beklagte wird verurteilt, der Verringerung der Arbeitszeit der Klägerin als Verkäuferin in der Filiale ... in ... während der Zeit vom 01.06.2022 bis zum 17.12.2022 wie folgt zuzustimmen:
 - Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 28,75 Stunden sowie
 - Verteilung der Arbeitszeit von montags bis freitags von jeweils 8:15 Uhr bis 14:00 Uhr.
2. Die Kosten des Verfahrens werden der Beklagten auferlegt.
3. Der Streitwert wird auf 5.683,29 Euro festgesetzt.
4. Die Berufung wird nicht zugelassen, soweit sie nicht kraft Gesetzes zulässig ist.

Tatbestand

- 1 Mit ihrer Klage macht die Klägerin einen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit geltend.
- 2 Die Klägerin ist seit dem 10.06.2010 bei der Beklagten als Verkäuferin mit Schließfunktion beschäftigt; zuletzt mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 33 Stunden. Die Beklagte beschäftigt regelmäßig mehr als 15 Arbeitnehmer.
- 3 Am 18.12.2019 wurde der Sohn der Klägerin geboren. Sie befindet sich bis zum 17.12.2022 in Elternzeit. Mit Schreiben vom 29.03.2022 (Bl. 26 d. A.) beantragte die Klägerin eine Teilzeittätigkeit während der Elternzeit im Umfang von 28,75 Wochenstunden und einer vorgegebenen Verteilung der Arbeitszeit von montags bis freitags jeweils von 8:15 bis 14:00 Uhr. Die Beklagte lehnte den Antrag mit Schreiben vom 11.04.2022 (Bl. 27 d. A.) ohne nähere Begründung ab.
- 4 Ihrer am 26.04.2022 beim Arbeitsgericht Verden eingegangenen Klage verfolgt die Klägerin den von ihr beantragten Teilzeitwunsch während der Elternzeit weiter.
- 5 Die Klägerin ist der Auffassung, dass die Voraussetzungen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes erfüllt seien. Dringende betriebliche Gründe stünden der gewünschten Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit nicht entgegen.
- 6 Die Klägerin behauptet, dass ihr mehrere Personen bekannt seien, die in verschiedenen Filialen der Beklagten auch außerhalb eines Schichtsystems arbeiteten. Bei diesen werde auf die persönlichen Belange hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit Rücksicht genommen.
- 7 Die Klägerin beantragt:
 - 8 Die Beklagte wird verurteilt, der Verringerung der Arbeitszeit der Klägerin als Verkäuferin in der Filiale ... in ... während der Zeit vom 01.06.2022 bis zum 17.12.2022 wie folgt zuzustimmen:
 - 9 - Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 28,75 Stunden sowie
 - 10 - Verteilung der Arbeitszeit von montags bis freitags von jeweils 8:15 Uhr bis 14:00 Uhr.
 - 11 Die Beklagte beantragt,
 - 12 die Klage abzuweisen.
 - 13 Die Beklagte ist der Auffassung, dass der Klägerin der geforderte Wunsch auf Teilzeittätigkeit nicht zustehe. Um allen Mitarbeitern gerecht zu werden und die Belastung, die

sich durch die Spätschicht und Samstagsarbeit ergeben, auf alle Schultern zu verteilen, werde grundsätzlich im rotierenden Schichtsystem gearbeitet. Die Flexibilität der Mitarbeiter bei Ausfall von anderen Mitarbeitern müsse im Einzelhandel gewahrt bleiben.

- 14 Darüber hinaus sehe auch der Arbeitsvertrag der Klägerin keine Einschränkung der Arbeitszeiten vor und auch der Tarifvertrag lasse die von der Klägerin geforderten starren Arbeitszeiten nicht zu. Die Klägerin erkenne, dass das Direktionsrecht der Beklagten in unzulässiger Weise eingeschränkt werde. Die Regelungen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes seien kein Freibrief für die Mitarbeiter. Die betrieblichen Belange seien immens. Die Arbeitszeiten müssten fair verteilt werden.
- 15 Die Beklagte bestreitet zudem, dass die Klägerin keine Möglichkeit habe, ihr 2-jähriges Kind anderweitig unterzubringen.
- 16 Zudem sei nicht nachvollziehbar, warum der Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit abhängig sein solle von dem Antrag auf entsprechende Verteilung der Stunden. Die Anträge müssten einzeln betrachtet werden.
- 17 Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird ergänzend auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren sowie auf das Sitzungsprotokoll vom 01.09.2022 (Bl. 84 d. A.) verwiesen.

Entscheidungsgründe

- 18 Die zulässige Klage ist begründet.
 - I.
- 19 Die Klage ist zulässig.
 - 1.
- 20 Insbesondere besteht für den Leistungsantrag das erforderliche allgemeine Rechtsschutzbedürfnis, das sich regelmäßig schon daraus ergibt, dass der erhobene Anspruch nicht erfüllt ist. Das Rechtsschutzbedürfnis besteht auch für den mittlerweile teilweise beendeten Zeitraum. Die verlangte Teilzeit während der Elternzeit kann wegen möglicher Ansprüche auf Annahmeverzugsvergütung noch finanzielle Auswirkungen haben (vgl. BAG 24. September 2019 - 9 AZR 435/18 - Rn. 16; BAG 15. Dezember 2009 - 9 AZR 72/09 - Rn. 25; Entscheidungen jeweils zit. nach juris).
 - 2.

- 21 Der Klageantrag ist hinreichend bestimmt im Sinne von § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Er genügt den Anforderungen an ein Vertragsänderungsangebot und kann durch eine Willenserklärung der Beklagten angenommen werden. Auch die Verknüpfung von Verringerungsverlangen und konkretem Verteilungswunsch ist gem. § 15 Abs. 7 Satz 3 BEEG zulässig und als einheitliches Änderungsangebot zu verstehen (*BAG 24. September 2019 - 9 AZR 435/18 - Rn. 29*).

II.

- 22 Die Klage ist begründet. Die Klägerin hat den von ihr verlangten Anspruch auf Teilzeit während der Elternzeit mit der beantragten Verteilung der Arbeitszeit.

1.

- 23 Nach § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BEEG ist u. a. Voraussetzung für den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit, dass dem Anspruch keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen. Die Überprüfung dieser Voraussetzung erfolgt in Anlehnung an das zu § 8 TzBfG entwickelten Prüfschemas. Dabei ist entscheidend auf die Verhältnisse bei Ablehnung des Antrags abzustellen. Gemäß § 15 Abs. 7 Satz 4 BEEG hat der Arbeitgeber, falls er die beanspruchte Verringerung oder Verteilung der Arbeitszeit ablehnt, dies dem Arbeitnehmer fristgebunden schriftlich mitzuteilen. Normzweck ist u. a., dass der Arbeitnehmer eine tatsachenbasierte Beurteilungsgrundlage erhält, auf der er die Erfolgsaussichten einer Klage auf Zustimmung zur begehrten Elternteilzeit überprüfen kann. Dieses Regelungsziel lässt sich nur erreichen, wenn der Arbeitgeber im späteren Prozess die von ihm begehrte Klageabweisung ausschließlich auf solche Gründe stützen kann, die er dem Arbeitnehmer zuvor nach § 15 Abs. 7 Satz 4 BEEG mitgeteilt hat (*LAG Köln 10. November 2021 - 11 Sa 138/21 - Rn. 18*). Aus diesem Grunde ist der Arbeitgeber im gerichtlichen Verfahren auch mit anderen als den im Ablehnungsschreiben genannten Gründen präkludiert (*BAG 24. September 2019 - 9 AZR 435/18 - Rn. 21*).

2.

- 24 An das objektive Gewicht der Ablehnungsgründe nach § 15 Abs. 7 S. 1 Nr. 4 BEEG sind erhebliche Anforderungen zu stellen. Das verdeutlicht der Begriff "dringend", der weitergehende Voraussetzungen aufstellt als in § 8 Abs. 4 S. 1 TzBfG, der nur "betriebliche Gründe" verlangt. Die danach erforderliche Prüfung ist regelmäßig in drei Stufen vorzunehmen. Zunächst ist festzustellen, ob der vom Arbeitgeber als erforderlich angesehene Arbeitszeitregelung überhaupt ein betriebliches Organisationskonzept zugrunde liegt und - wenn das zutrifft - um welches Konzept es sich handelt (erste Stufe). In der Folge ist zu untersuchen, inwieweit die aus dem Organisationskonzept folgende Arbeitszeitregelung dem Arbeitszeitverlangen des Arbeitnehmers tatsächlich entgegensteht (zweite Stufe). Schließlich ist auf der dritten Stufe das Gewicht der entgegenstehenden betrieblichen Gründe zu prüfen. An das objektive Gewicht des Ablehnungsgrundes nach § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BEEG sind erhebliche Anforderungen zu stellen. Denn § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BEEG fordert - anders als § 8 TzBfG - nicht nur „betriebliche Gründe“, sondern verlangt darüber hinaus, dass diese „dringend“ sind. Mit dem Begriff "dringend"

wird ausgedrückt, dass eine Angelegenheit notwendig, erforderlich oder sehr wichtig ist. Die entgegenstehenden betrieblichen Interessen müssen deshalb geradezu zwingende Hindernisse für die beantragte Verkürzung der Arbeitszeit sein (*BAG 24. September 2019 - 9 AZR 435/18 - Rn. 38; BAG 15. Dezember 2009 - 9 AZR 72/09 - Rn. 45*).

3.

- 25 Unter Anwendung dieser Voraussetzungen liegt kein wirksamer Ablehnungsgrund für den Teilzeitantrag der Klägerin vor.

a.

- 26 Es mangelt insofern bereits an einem Grund, auf den sich die Beklagte im gerichtlichen Verfahren wirksam berufen könnte, da das Ablehnungsschreiben keinen Grund benennt. Die Beklagte ist daher mit nunmehr vorgetragenen Gründen präkludiert.

b.

- 27 Darüber hinaus ist auch nach dem Vortrag der Beklagten nicht von einem dringenden betrieblichen Grund auszugehen, der dem Teilzeitwunsch der Klägerin entgegenstünde.

(1)

- 28 Aus Sicht der Beklagten mag der Teilzeitwunsch der Klägerin „jegliche Flexibilität vermissen“ und die Belastung für andere Mitarbeiter immens sein, wenn dem Wunsch der Klägerin nachgekommen werde. Allerdings spricht dies nicht für einen dringenden betrieblichen Grund. Der Beklagten gelingt es nicht darzulegen, warum die Annahme der Arbeitsleistung der Klägerin im betrieblichen Ablauf der Beklagten geradezu unmöglich sein soll. Bei der Einteilung der Klägerin mag es für die Beklagte zu zeitlichen Lücken innerhalb ihres rollierenden Schichtsystems kommen, die Beklagte hat aber nicht vorgebracht, warum diese zeitlichen Lücken nicht entweder durch andere Mitarbeiter ausgefüllt werden können oder welche Anstrengungen unternommen wurden, um gegebenenfalls am Arbeitsmarkt eine befristete Teilzeitkraft vorübergehend einzuwerben (*vgl. hierzu BAG 24. September 2019 - 9 AZR 435/18 - Rn. 40*).

(2)

- 29 Weder aus dem von der Beklagten in Bezug genommenen Arbeitsvertrag noch den tarifvertraglichen Regelungen lassen sich Beschränkungen für den Fall des Verlangens von Teilzeit während der Elternzeit herleiten. Es liegt in der Natur der Sache, dass die Beklagte hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit durch den Teilzeitwunsch der Klägerin in der Reichweite ihres Direktionsrechts beschränkt wird. Dies ist aber im Sinne der gesetzlichen Regelung und des gesetzgeberischen Willens hierbei hinzunehmen. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass der Teilzeitwunsch sich auf die verbleibende Laufzeit der Elternzeit (sechs Monate) beschränkt und damit keine dauerhafte Änderung der arbeits-

vertraglichen Verpflichtungen eintritt. Die Beklagte scheint teilweise die ihr vom Gesetzgeber auferlegten Pflichten gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Elternzeit zu verkennen. Insbesondere kommt es nicht auf die von der Beklagten aufgeworfenen Frage an, ob es der Klägerin möglich ist, andere Betreuungszeiten für ihr Kind in Anspruch nehmen zu können.

III.

- 30 Der Streitwert wurde gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil festgesetzt. Hierbei wurde das dreifache Bruttomonatsgehalt der Klägerin auf Basis der beantragten Teilzeittätigkeit zugrunde gelegt.
- 31 Die Kostenentscheidung folgt aus § 46 Abs. 2 ArbGG i. V. m. § 91 Abs. 1 ZPO. Da die Beklagte unterlegen ist, sind ihr die Kosten des Rechtsstreits aufzuerlegen.
- 32 Über die Zulassung der Berufung war nach § 64 Abs. 3 a ArbGG zu entscheiden. Das Gericht hat die Berufung mangels Vorliegen der Voraussetzungen des § 64 Abs. 3 ArbGG nicht zugelassen.