



◀ Mdt. z. K. Rücksprache	Wiedervortage ▶	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Hamburg		
16. Sep. 2022		
Erliegt	Fristen + Termine	Bearbeitet
	17.10.22	
	16.11.22	



Arbeitsgericht Hamburg

Urteil

Im Namen des Volkes

Geschäftszeichen:
8 Ca 72/22

In dem Rechtsstreit

Herr

- Kläger -

Verkündet am
29.08.2022

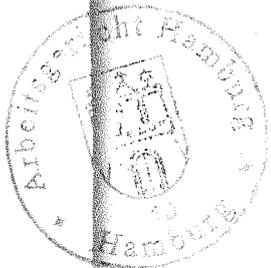
Prozessbev.:
DGB Rechtsschutz GmbH
Büro Hamburg
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg

... Justizangestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

g e g e n

- Beklagte -

Prozessbev.:



erkennt das Arbeitsgericht Hamburg, 8. Kammer,
auf die mündliche Verhandlung vom 29. August 2022
durch die Richterin am Arbeitsgericht ... als Vorsitzende, die
ehrenamtliche Richterin Frau ...,
den ehrenamtlichen Richter Herrn ...
für Recht:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
3. Der Streitwert dieses Urteils wird auf 7.128,00 € festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die wöchentliche Verteilung der Arbeitszeit des Klägers im Rahmen eines Teilzeitbegehrens.

Der Kläger war seit 01.06.2008 bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten als Sachbearbeiter mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 38 Stunden beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis ging im Wege des Betriebsübergangs am 01.01.2012 auf die Firma ... über. Zum 01.04.2021 ging der Betrieb ... bzw. die Standorte „CD1“, „CEC1“ und „CEC2“ im Wege des Betriebsübergangs auf die Beklagte über.

Seit mehr als 10 Jahren wird der Kläger in einer wechselnden versetzten Tagschicht eingesetzt, die Arbeitszeit stellt sich wie folgt dar:

Montag bis Donnerstag 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr	Freitag 07:00 bis 13:00 Uhr
Montag bis Donnerstag 09:30 Uhr bis 18:00 Uhr	Freitag 12:00 bis 18:00 Uhr

Am 17.01.2022 stellte der Kläger einen Antrag auf Reduzierung seiner Arbeitszeit. Er beantragte, ab dem 01.05.2022 die wöchentliche Stundenzahl von 37,5 Stunden auf 35 Stunden zu reduzieren (Anlage K 2).

Weiterhin beantragte er die nachfolgend dargelegte Verteilung der Arbeitszeit:

Montag bis Donnerstag 7:00 Uhr bis 15:00 Uhr	Freitag 7:00 Uhr bis 12:00 Uhr
--	--------------------------------

Mit Schreiben vom 26.01.2022 bestätigte die Beklagte die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit ab dem 01.05.2022 auf 35 Stunden (Anlage K3). Die Verteilung der Arbeitszeit sollte nach dem Schreiben gleichmäßig auf die Wochentage Montag bis Freitag verteilt werden. Die vom Kläger gewünschte Arbeitszeitverteilung wurde abgelehnt.

Der Kläger ist der Auffassung, dass er im Rahmen seines Teilzeitbegehrens seine Arbeitszeit frei wählen könne.

Der Kläger beantragt Schriftsatznachlass auf den letzten Schriftsatz der Beklagten sowie:

Die Beklagte wird verurteilt, die Zustimmung zur Reduzierung der Arbeitszeit des Klägers auf 35 Stunden in der Woche mit einer Verteilung der Arbeitszeit auf 5 Tage in der Woche auf die Wochentage Montag bis Donnerstag in der Zeit von 07:00 Uhr bis 15:00 Uhr und Freitag von 7:00 Uhr bis 12:00 Uhr zu erteilen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte begründet die Verweigerung der vom Kläger gewünschten Arbeitszeit unter anderem mit den betriebsüblichen Schichten. Diese seien erforderlich, um für ... GmbH Leistungen von 6 Uhr bis 22 Uhr erbringen zu können.

Der Kläger stellt dies in Abrede.

Wegen der Einzelheiten wird auf die gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage ist unbegründet.

Gem. § 313 Abs. 3 ZPO i. V. m. § 46 Abs. 2 ArbGG werden die Erwägungen, auf denen die Entscheidung in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht beruht, kurz zusammengefasst.

Der Gewährung eines Schriftsatznachlasses für den Kläger zur Erwiderung auf den letzten Schriftsatz der Beklagten bedurfte es nicht. Die Konkretisierung der betrieblichen Gründe durch die Beklagte war für die Entscheidung dieses Rechtsstreits nicht relevant.

Der Kläger beruft sich auf eine Verringerung seiner Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden auf 35 Stunden, um seine gesamte Arbeitszeit neu zu gestalten und seine bisherige Tätigkeit in einem 2-Schicht-Modell umzuwandeln in eine Tätigkeit in einem 1-Schicht-Modell.

Dies entspricht nicht dem Sinn und Zweck des TzBfG, da das Zulassen einer solchen Vorgehensweise dem Grundgedanken des § 106 GewO widersprechen und diesen ad absurdum führen würde.

Gem. § 106 GewO kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind.

Die Entscheidung, wann der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung zu erbringen hat, trifft also grundsätzlich der Arbeitgeber nach billigem Ermessen.

Vorliegend ist der Kläger unstreitig seit mehr als 10 Jahren in einer wechselnden versetzten Tagschicht eingesetzt, die Arbeitszeit stellt sich wie folgt dar:

Montag bis Donnerstag 07:00 Uhr bis 15:30 Uhr	Freitag 07:00 bis 13:00 Uhr
Montag bis Donnerstag 09:30 Uhr bis 18:00 Uhr	Freitag 12:00 bis 18:00 Uhr

Der Kläger hat keinerlei Gründe vorgebracht, weshalb dieses 2-Schicht-Modell gegen seinen Arbeitsvertrag, gegen eine Betriebsvereinbarung, einen Tarifvertrag oder gesetzliche Vorschriften verstoßen sollte. Auch eine Unbilligkeit des bisherigen 2-Schicht-Modells wird

vom Kläger nicht behauptet. Es ist insoweit vom Kläger in keiner Weise beanstandet worden, wie er in der Vergangenheit von der Beklagten zur Arbeitsleistung eingeteilt wurde.

Da der Kläger also allem Anschein nach keine Möglichkeit hat, im Rahmen des § 106 GewO eine Änderung seiner Arbeitszeit zu erwirken, greift er zu dem „Trick“ einer minimalen Arbeitszeitverringerung, um damit seine gesamte Arbeitszeit neu zu strukturieren.

Während sein bisheriges Arbeitszeitmodell – beanstandungslos – einen Zeitrahmen von Montags bis Freitags 7 Uhr bis 18 Uhr beinhaltete und damit von insgesamt 55 Stunden, möchte er nach der Reduzierung um nur 2,5 Stunden der wöchentlichen Arbeitszeit eine Reduzierung des Stundenvolumens von Montags bis Donnerstags 7 bis 15 Uhr und Freitags 7 bis 12 Uhr, also insgesamt auf 37 Stunden erreichen. Mit einer Arbeitszeitreduzierung um 2,5 Stunden begehrt er also die Verringerung seines Arbeitszeitrahmens um 18 Stunden, oder in % ausgedrückt: mit einer Reduzierung von $(2,5 / 37,5 =) 0,067 = 6,7 \%$ begehrt er eine Reduzierung des Zeitrahmens um $(18 / 55 =) 0,327 = 32,7 \%$. Das steht in keinem angemessenen Verhältnis und wird auch nicht durch § 8 TzBfG gedeckt. Aus der Annexfunktion zwischen der Reduzierung der Arbeitszeit und dem Wunsch der neuen Arbeitszeitverteilung folgt, dass sich der Anspruch auf die Festlegung der Lage der Arbeitszeit nur auf die Verteilung der Arbeitszeit bezieht, um welche die bisherige Arbeitszeit verringert wird (Erfurter Kommentar/Preis 19. Auflage 2019 § 8 TzBfG Rz. 6a unter Berufung auf MÜKo u.a.).

Auch in der Rechtsprechung des BAG sind Fälle des Mißbrauchs von § 8 TzBfG anerkannt worden, dieser gilt nicht unbegrenzt (vgl. Erfurter Kommentar/Preis a.a.O. Rz. 6a unter Berufung auf BAG 11.06.2013 NZA 2013, 1074 und eine vom BAG unbeanstandete Entscheidung des LAG D 25.08.2011 LAGE TzBfG § 8 Nr. 20).

Vorliegend bedeutet dies, dass der Kläger bei einer Reduzierung seiner Arbeitszeit um 6,7 % sein Arbeitszeitvolumen ebenfalls nur um 6,7 % reduzieren kann, also in Stunden um $(55 \times 0,067 =) 3,685$ Stunden. In dem für ihn geltenden Zweischichtmodell kann er also nur für 3,7 Stunden Wünsche äußern, wann diese in seinem Arbeitszeitvolumen gestrichen werden sollen (z. B. an vier zu konkretisierenden Tagen jeweils die Zeit von 17 bis 18 Uhr). In diesem Rahmen wäre dann ggfs. zu prüfen, ob der gewünschten Arbeitszeit hinreichende betriebliche Gründe entgegenstehen. Das Begehren des Klägers geht aber weit darüber hinaus.

Einem Arbeitnehmer ist es selbstverständlich nicht verwehrt, sich beim Arbeitgeber eine bestimmte Arbeitszeit zu wünschen, sei es im Rahmen einer Vollzeit-Tätigkeit, sei es im Rahmen einer Teilzeittätigkeit. Hinsichtlich der Verteilung der (verbleibenden) Arbeitszeit ist eine Berufung auf § 8 TzBfG aber nur möglich, wenn die gewünschte Veränderung der

Arbeitszeit mit dem Umfang der gewünschten Reduzierung einhergeht. Aber auch insoweit ist nach Überzeugung der Kammer § 106 GewO mit einzubeziehen bei der Frage, ob der Arbeitgeber der gewünschten Änderung der Arbeitszeiten zustimmen muss. Die Rechtsprechung des BAG mit der dreistufigen Prüfung bezieht sich bislang allein auf Fälle, in denen auch die Frage der Reduzierung der Arbeitszeit an sich im Streit stand. Nicht explizit durch das BAG entschieden ist bislang aber die Frage, ob auch auf den Wunsch der Verteilung der verbleibenden Arbeitszeit allein diese dreistufige Prüfung anzuwenden ist. Auch aus dem Gesetz ergibt sich insoweit keine eindeutige Rechtslage. Da aber § 106 GewO grundsätzlich für jedes Arbeitsverhältnis gilt und damit auch im Rahmen von Teilzeit-Wünschen anwendbar ist, liegt der richtige Weg darin, bei der Lage der gewünschten Arbeitszeit stets eine Abwägung der persönlichen und der betrieblichen Interessen gem. § 106 GewO vorzunehmen. Nur dann kommt man auch zu einer Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer. Würde man im Rahmen eines Wunsches konkreter – der Reduzierung entsprechender – Arbeitszeiten im Rahmen eines Teilzeitbegehrens immer – ohne dass persönliche Gründe des Arbeitnehmers vorliegen – eine Drei-Stufen-Prüfung wie bei der reinen Reduzierung der Arbeitszeit vorsehen, würde ein Arbeitnehmer, der seine Arbeitszeit reduziert, seine Arbeitszeit wesentlich einfacher wählen können. Denn hier wäre dann der Arbeitgeber in der Darlegungs- und Beweislast. Ein Arbeitnehmer, der Vollzeit arbeitet, könnte sich hingegen nicht auf die Drei-Stufen-Rechtsprechung berufen, sondern müsste im Rahmen des für ihn anzuwendenden § 106 GewO hinreichende Gründe vortragen, die im Rahmen billigen Ermessens zu berücksichtigen wären. Ein sachlicher Grund für diese Ungleichbehandlung von Teilzeit-Mitarbeitern und Vollzeit-Mitarbeitern ist aber nicht erkennbar. Schließlich ist auch die Berücksichtigung des § 106 GewO im Rahmen eines Arbeitszeitwunsches gem. § 8 TzBfG praktikabel und lässt in jedem konkreten Einzelfall sachgerechte Ergebnisse zu. Dies aber nur am Rande.

Alle zeitlichen Veränderungen darüber hinaus – also über den Rahmen der gewünschten Arbeitszeitreduzierung – richten sich nach den allgemeinen Regelungen, also insbesondere § 106 GewO. Der Arbeitgeber kann nicht willkürlich Arbeitszeiten festlegen, sondern muss dabei allgemein geltende Regelungen im Betrieb, Tarifvertrag, Vertrag und Gesetz beachten sowie billiges Ermessen anwenden.

In diesen Bereich des billigen Ermessens gehören dann die Fälle, in denen Arbeitnehmer dringende Gründe für eine bestimmte Arbeitszeitverteilung geltend machen, z. B. nachgewiesene gesundheitliche Gründe oder Betreuungszeiten für Kinder oder sonstige hilfebedürftige Angehörige. Hier kann dann im Rahmen des § 106 GewO abgewogen werden, ob im Einzelfall die persönlichen Interessen des Arbeitnehmers höher zu gewichten sind oder die betrieblichen Interessen des Arbeitgebers.

Auch in den vom Kläger zitierten Entscheidungen wurden im Tatbestand Gründe für die jeweiligen Wünsche auf konkrete Arbeitszeiten genannt. Wenn man davon ausgeht – wie der Kläger – dass Gründe im Rahmen des § 8 TzBfG gänzlich irrelevant wären, dürften die Gründe konsequenterweise im Tatbestand nicht genannt werden und auch im Weiteren nicht beachtet werden. Da sie aber im Tatbestand genannt werden, waren sie für die Entscheidungen offenbar nicht unwichtig. Dies ist im Ergebnis auch richtig, denn im Rahmen des billigen Ermessens des Arbeitgebers gem. § 106 GewO können derartige Härtefälle ein Grund sein, dass der Arbeitgeber seine betrieblichen Abläufe auf die persönlichen Gründe des Arbeitnehmers einstellen muss. Das ist aber nicht nur eine Frage der Teilzeit, sondern derartige Gründe können genauso gut im Vollzeit-Arbeitsverhältnis vorliegen und geltend gemacht werden.

Der Kläger nennt aber keinerlei Gründe für sein Teilzeitbegehren und insbesondere für die von ihm gewünschte Verteilung der Arbeitszeit. Im Rahmen der Billigkeit des Weisungsrechts gem. § 106 GewO sind daher auch keine Gründe zu prüfen, wegen derer betriebliche Interessen der Beklagten gegenüber den persönlichen Interessen des Klägers zurückstehen müssten.

Ein Anspruch auf die Festlegung der von ihm begehrten Arbeitszeit besteht daher nicht.

Auch die vom Kläger zitierte Rechtsprechung führt zu keinem anderen Ergebnis, da in keinem der zitierten Fälle die Situation mit der vorliegenden vergleichbar ist.

Im Einzelnen:

ArbG Göttingen, 28. November 2001, 3 Ca 477/01, juris: Dort ging es nicht nur um die Frage der Arbeitszeitverteilung, sondern vor allem um die Reduzierung der Arbeitszeit an sich. Die Beklagte wollte nur vollsicht-tätige Mitarbeiter beschäftigen. Für die dortige Beklagte kam eine Teilzeitbeschäftigung mit den von der dortigen Klägerin begehrten 25 Wochenstunden nicht in Frage.

ArbG Bielefeld, 15. Januar 2002, 2 Ca 3037/01, juris: Auch dort berief sich der Arbeitgeber darauf, nur Vollzeitkräfte zu beschäftigen, der Streit ging als nicht nur um die Lage der reduzierten Arbeitszeit, sondern insbesondere um die Frage der Reduzierung an sich. Die Reduzierung an sich ist vorliegend aber unstrittig.

BAG, 21. Juni 2005, 9 AZR 409/04, juris: Im dortigen Fall wollte der Arbeitnehmer bei einer Reduzierung seiner Arbeitszeit um 20 % (30 Stunden statt 37,5 Stunden) 40 % seines Arbeitstagevolumens reduzieren (3-Tage-Woche statt 5 Tage-Woche). Das BAG lehnte dieses Begehren im Ergebnis ab.

ArbG Kaiserslautern, 11. September 2008, 7 Ca 771/08, juris: Auch dort ging es im Wesentlichen um die Frage, ob die Arbeitszeit überhaupt verkürzt werden musste, nicht – wie hier – nur um die Verteilung der verbleibenden Arbeitszeit.

BAG, 13. Oktober 2009, 9 AZR 910/08, juris: Dort ging es allein um die Reduzierung der Arbeitszeit an sich, der Antrag enthielt keine Verteilung der verbleibenden Arbeitszeit.

BAG, 13. November 2012, 9 AZR 259/11, juris: Auch dort ging es allein um die Verringerung der Jahresarbeitszeit. Die konkrete Lage der Arbeitszeit war nicht streitig.

BAG, 20. Januar 2015, 9 AZR 735/13, juris: Der dortige Kläger begehrte seine Reduzierung der jährlichen Arbeitszeit um 23 % mit der zeitlichen Maßgabe, dass er an den jeweils letzten sieben Tagen eines Monats freigestellt werden wollte. Der Umfang der Arbeitszeitverringerung entsprach also im Verhältnis dem Maß des reduzierten Arbeitszeitvolumens von (eine Woche / Monat = 1 / 4,3 =) 23 %.

LAG Hamburg, 11. Mai 2021, 1 Sa 50/20, juris: Dort war die besondere Situation des dortigen Klägers als Alleinerziehender mit drei Kindern im betreuungsbedürftigen Alter sichtlich bedeutsam für die Entscheidung. Auch warb im dortigen Fall die dortige Beklagte auf ihrer Internetseite für Neueinstellungen damit, die Dienstzeiten den Bedürfnissen der Kinderbetreuung von Alleinerziehenden anzupassen. Eine vergleichbare Situation ist vorliegend nicht gegeben.

Nach alledem ist die Klage abzuweisen.

II. Die **Kostenentscheidung** folgt aus § 91 Abs. 1 S. 1 ZPO i. V. m. § 46 Abs. 2 ArbGG. Der **Streitwert** war gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG festzusetzen, seine Höhe ergibt sich aus § 39 GKG i. V. m. § 3 ZPO i. V. m. § 46 Abs. 2 ArbGG und wird mit dem 36-fachen Differenzwert des Teilzeitverlangens angesetzt ($2.970 : 4,3 \text{ Wochen} : 37,5 \text{ Stunden} = 18,41 \text{ € pro Std.}; 18,41 \text{ Std.} \times 2,5 \text{ Std./Woche} \times 4,3 = 198 \text{ € /Monat} \times 36 \text{ Monate} = 7.128,00 \text{ €}$). Eine **gesonderte Zulassung der Berufung** gemäß § 64 Abs. 3 ArbGG erübrigt sich, da die Berufung bereits wegen des Streitwerts zulässig ist.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann der Kläger **Berufung** einlegen. Für die Beklagte ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Die Frist für die Einlegung der Berufung beträgt **einen Monat**. Sie beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung. Innerhalb der Frist muss die Berufungsschrift beim Landesarbeitsgericht Hamburg eingegangen sein. Die Berufungsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Berufung gerichtet ist,

und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt wird. Mit der Berufungsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils vorgelegt werden.

Die Berufung ist schriftlich einzulegen und mit einem Schriftsatz zu begründen. Die Frist für die Begründung der Berufung beträgt **zwei Monate**. Sie beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung. Innerhalb der Frist muss die Berufungsbegründung beim Landesarbeitsgericht Hamburg eingegangen sein. Die Berufungsbegründung muss die Erklärung enthalten, inwieweit das Urteil angefochten wird, welche Abänderungen des Urteils beantragt werden sowie auf welche neuen Tatsachen, Beweismittel und Beweiseinreden die Berufung gestützt wird. Die Berufungsbegründung muss ferner die bestimmte Bezeichnung der im Einzelnen anzuführenden Gründe der Anfechtung enthalten. Die Begründungsfrist kann auf Antrag von dem oder der Vorsitzenden des Landesarbeitsgerichts einmal verlängert werden, wenn nach seiner bzw. ihrer freien Überzeugung der Rechtsstreit durch die Verlängerung nicht verzögert wird oder wenn die Partei erhebliche Gründe darlegt. Diese Gründe sind glaubhaft zu machen.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründung müssen unterschrieben sein

- a) von einem Rechtsanwalt oder einer Rechtsanwältin, der bzw. die bei einem deutschen Gericht zugelassen ist, oder
- b) von einem Vertreter oder einer Vertreterin einer Gewerkschaft, einer Vereinigung von Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände, wenn der Vertreter bzw. die Vertreterin kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt ist und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglieder Partei sind. Vertretungsberechtigt sind auch Bevollmächtigte, die als Angestellte juristischer Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der vorgenannten Organisationen stehen, handeln, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung der Mitglieder der Organisation entsprechend deren Satzung durchführt und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Mitglieder der vorgenannten Organisationen können sich durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen; Entsprechendes gilt für die Angestellten der vorgenannten juristischen Personen.

Schriftlich einzureichende Anträge und Erklärungen, die durch einen **Rechtsanwalt**, durch eine **Behörde** oder durch eine **juristische Person des öffentlichen Rechts** einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse eingereicht werden, **sind als elektronisches Dokument zu übermitteln**. Ist dies aus technischen Gründen vorübergehend nicht möglich, bleibt die Übermittlung nach den allgemeinen Vorschriften zulässig. Die vorübergehende Unmöglichkeit ist bei der Ersatzeinreichung oder unverzüglich danach glaubhaft zu machen; auf Anforderung ist ein elektronisches Dokument nachzureichen.

Zur Übermittlung von elektronischen Dokumenten an das Landesarbeitsgericht Hamburg siehe die dortige Website: www.justiz.hamburg.de/landesarbeitsgericht.

Die Anschrift und der Sitz des Berufungsgerichts lauten:

Landesarbeitsgericht Hamburg
Osterbekstraße 96, 22083 Hamburg

... als Urk


Hinweis: Das Landesarbeitsgericht Hamburg bittet, die Berufungsschrift, die Berufungsbegründungsschrift und sonstige wechselseitige Schriftsätze **5-fach** einzureichen, sofern die Einreichung nicht elektronisch erfolgt.

