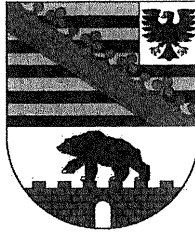
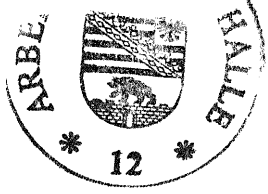


Durchschrift

Verkündet am: 18.05.2022

, Justizangestellte als
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle
lt. Sitzungsprotokoll

Aktenzeichen:
6 Ga 9/22



Arbeitsgericht Halle IM NAMEN DES VOLKES URTEIL

← Mdt. Z. K. Rücksprache	Wiedervortage →	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Halle - 7. JUNI 2022		
Erliegt	Fristen + Termine	Bearbeitet
	16.07.22	

In dem einstweiligen Verfügungsverfahren

- Verfügungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte: DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Halle, Merseburger
Straße 52, 06110 Halle (Saale)
- HAL-00567-22 -

gegen

- Verfügungsbeklagte -

wegen Sonstiges

hat die 6. Kammer des Arbeitsgerichts Halle auf die mündliche Verhandlung vom 18. Mai 2022 durch den Richter am Arbeitsgericht ... und die ehrenamtliche Richterin Frau ... und die ehrenamtliche Richterin Frau ... als Beisitzer für Recht erkannt:

1. Die Verfügungsbeklagte wird verurteilt, es zu unterlassen, der Verfügungsklägerin am Samstag, den 21.05.2022 und am Sonntag, den 22.05.2022 eine Arbeitsschicht zuzuweisen.
2. Im Übrigen wird der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zurückgewiesen.
3. Die Kosten des Verfahrens tragen die Prozessparteien je zur Hälfte.

4. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 3.470,75 € festgesetzt.

Tatbestand

Die Prozessparteien streiten im einstweiligen Verfügungsverfahren über die Zuweisung von Arbeitszeiten durch die Verfügungsbeklagte gegenüber der Verfügungsklägerin.

Die am 09.10.1991 geborene Klägerin ist verwitwet. Ihr Ehemann verstarb am 16.04.2020. Die Klägerin hat eine Tochter, die am 03.04.2018 geboren wurde.

Am 11.12.2019 schlossen die Prozessparteien mit Wirkung vom 01.01.2020 einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Danach war die Verfügungsklägerin zunächst mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden bei der Verfügungsbeklagten als Gesundheits- und Krankenpflegerhelferin tätig. Aufgrund der Regelung unter der Z. 3 des Arbeitsvertrages vom 11.12.2019 fand auf das Arbeitsverhältnis der Prozessparteien der Manteltarifvertrag des U. vom 30.11.2006 in der Fassung des Änderungsstarifvertrages Nr. 3 vom 13.05.2016, abgeschlossen zwischen dem U. einerseits und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft Verdi, vertreten durch den Bundesvorstand andererseits Anwendung (im folgenden TV H-U). Am 02.03.2021 schlossen die Prozessparteien für den Zeitraum vom 01.03.2021 bis zum 31.03.2021 einen befristeten Änderungsvertrag. Danach sollte die wöchentliche Arbeitszeit der Klägerin 36 Stunden betragen und ab dem 01.04.2021 38,5 Stunden (vergleiche Änderungsvertrag vom 02.03.2021, Bl. 84 der Akte). Die Verfügungsklägerin beantragte bei der Verfügungsbeklagten eine weitere Reduzierung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit. Mit Schreiben vom 15.12.2021 teilte die Verfügungsbeklagte der Verfügungsklägerin mit, dass für den Zeitraum vom 01.01.2022 bis zum 31.12.2022 ihre wöchentliche Arbeitszeit auf 36 Stunden reduziert wird (vergleiche Anschreiben der Verfügungsbeklagten an die Verfügungsklägerin vom 15.12.2021, Bl. 23 der Akte).

Am Wochenende 30.10.2021/31.10.2021 leistete die Verfügungsklägerin bei der Verfügungsbeklagten Wochenenddienste, da ihre Mutter an diesem Wochenende die Betreuung ihrer Tochter übernommen hatte.

Die Verfügungsklägerin wurde von der Verfügungsbeklagten für das Wochenende 23.04.2022/24.04.2022 zu einem Wochenenddienst eingeteilt. Mit Schreiben vom 05.04.2022 machte die Verfügungsklägerin gegenüber der Verfügungsbeklagten eine Arbeitsbefreiung gemäß § 28 Abs. 5 TV H-U geltend (vergleiche Anschreiben der Gewerkschaft Verdi an die Verfügungsbeklagte vom 05.04.2022, Bl. 16 – 17 der Akte). Mit Schreiben vom 14.04.2022 lehnte die Verfügungsbeklagte eine Arbeitsbefreiung nach § 28 Abs. 5 TV H-U ab (vergleiche Anschreiben der Verfügungsbeklagten an die Gewerkschaft Verdi vom 14.04.2022, Bl. 15 der Akte). Die Verfügungsklägerin war vom 20.04.2022 bis zum 29.04.2022 arbeitsunfähig (vergleiche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom 20.04.2022, Bl. 18 der Akte).

Für das Wochenende 21.05.2022/22.05.2022 wurde die Verfügungsklägerin von der Verfügungsbeklagten für den Frühdienst eingeteilt.

Mit ihrem Schriftsatz vom 29.04.2022, eingegangen beim Arbeitsgericht Halle am gleichen Tag, macht die Verfügungsklägerin gegenüber der Verfügungsbeklagten zum einen einen Unterlassungsantrag geltend, dass sie am 21.05.2022 und am 22.05.2022 eine Arbeitsschicht zugewiesen wird und dass die Verfügungsbeklagte verpflichtet wird, die Verfügungsklägerin nur noch von Montag bis Freitag als Gesundheits- und Krankenpflegehelferin bis zur rechtskräftigen Entscheidung in der Hauptsache zu beschäftigen.

Die Verfügungsklägerin behauptet, dass es ihr nicht möglich sei, ihre 4-jährige Tochter an Wochenenden durch andere Personen betreuen zu lassen. Die 4-jährige Tochter besuche die Kindertagesstätte P. in L. Diese sei nur montags bis freitags von 6:00 Uhr bis 17:00 Uhr geöffnet. Ihre Tochter werde hier an diesen Wochentagen von 6:00 Uhr bis 16:00 Uhr betreut. Die Einsetzung eines Babysitters komme für sie aufgrund des Gesundheitszustandes ihrer Tochter nicht in Betracht, behauptet die Verfügungsklägerin. Die Verfügungsklägerin behauptet, dass ihre Mutter ebenfalls in Schichtarbeit tätig sei und nicht in der Lage wäre, ihre 4-jährige Enkelin zu betreuen. Ihre Mutter müsse an 3 Wochenenden im Monat Schichtarbeit leisten, behauptet die Verfügungsklägerin. Weitere Angehörige zur Betreuung ihrer Tochter gebe es nicht, behauptet die Verfügungsklägerin. Ihr Vater sei aus gesundheitlichen Gründen dazu auch nicht in der Lage. Die Verfügungsklägerin sei zunächst im sogenannten Springerpool tätig gewesen. Jetzt arbeite sie im Team Strahlentherapie. Sie sei zunächst nach dem Tode ihres Mannes arbeitsunfähig

gewesen bis zum 31.07.2020. Ab September 2020 habe sie wieder gearbeitet. Die Verfügungsbeklagte habe Rücksicht auf ihre Situation genommen. Bis zum Tode ihres Mannes habe sie auch an den Wochenenden gearbeitet. Sie habe auch eine Weiterbildung begonnen, musste diese aber aus psychischen Gründen abbrechen. Die Schichtdienste am 21.05.2022 und am 22.05.2022 könne sie nicht übernehmen, da sie Niemanden zur Betreuung ihres Kindes habe, behauptet die Verfügungsklägerin. Gespräche zwischen der Gewerkschaft Verdi und der Verfügungsbeklagten seien erfolglos geblieben. Die Verfügungsklägerin ist der Auffassung, dass sich Ihr Anspruch aus den §§ 106 Abs. 1 GewO, 315 Abs. 3 S. 2 BGB, § 6 Abs. 5 S. 2 TV H-U, § 13 Abs. 1 S. 4 TV H-U und § 8 Abs. 1 Frauenfördergesetz Sachsen-Anhalt ergebe.

Nach § 106 GewO bestimmt der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen, soweit nicht durch Arbeitsvertrag Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag etwas anderes bestimmt sei. Grundlage sei der Arbeitsvertrag vom 11.12.2019 in der Fassung der Teilzeitvereinbarung vom 14.12.2021, meint die Verfügungsklägerin. Die Weisungen nach § 106 GewO dürfen nicht gegen Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen verstoßen, meint die Verfügungsklägerin. Die Weisungen zur Wochenendarbeit verstoßen gegen § 6 Abs. 5 S. 2 TV H-U, da die Verfügungsklägerin keine Zustimmung zur Wochenendarbeit erteilt habe, meint die Verfügungsklägerin. Im Zeitraum vom 01.01.2022 bis zum 31.12.2022 arbeitet die Verfügungsklägerin befristet in Teilzeit. Nach § 13 Abs. 1 S. 4 TV H-U habe die Verfügungsbeklagte Rücksicht auf die persönlichen Belange der Verfügungsklägerin zu nehmen, meint die Verfügungsklägerin. Seit dem Monat April 2020 sei sie alleinerziehend und habe keine Möglichkeit, an den Wochenenden ihr Kind zu betreuen, behauptet die Verfügungsklägerin. Die Verfügungsbeklagte habe bei der Einteilung zum Wochenenddienst bei der Ausübung ihres Direktionsrechtes die persönliche Situation der Verfügungsklägerin nicht beachtet, meint die Verfügungsklägerin. Ihre Tochter könne nicht alleingelassen werden. Weisungen, die gegen gesetzliche Vorschriften verstoßen, seien nach § 134 BGB nichtig, meint die Verfügungsklägerin. Seit dem 01.01.2020 habe sie immer im Frühdienst gearbeitet, bis zum Tode ihres Ehemannes auch an den Wochenenden, behauptet die Verfügungsklägerin. Insoweit habe sich die Arbeitszeit der Verfügungsklägerin konkretisiert, meint die Verfügungsklägerin. Die Anweisung verstoße auch gegen billiges Ermessen, meint die Verfügungsklägerin. Insoweit wird auf Urteile des BAG vom 18.10.2017, Az. 10 AZR 330/16 und vom 25.02.2015, Az. 1 AZR 642/13 verwiesen. Die Verfügungsklägerin könne die Anweisung

der Verfügungsbeklagten auch verweigern, meint die Verfügungsklägerin und verweist auf ein Urteil des BAG vom 13.06.2007, Az. 5 AZR 546/06. Eine gerichtliche Kontrolle, ob die Verfügungsklägerin billiges Ermessen berücksichtigt habe, sei möglich, meint die Verfügungsklägerin. Das billige Ermessen sei verletzt worden. Die Verfügungsbeklagte habe keine Abwägungsentscheidung getroffen, meint die Verfügungsklägerin. Ihre familiäre Situation sei nicht beachtet worden, meint die Verfügungsklägerin. Es sei auch ein Verfügungsgrund zum Erlass der einstweiligen Verfügung gegeben. Die Klägerin begehrt die vorläufige Regelung bis zur Rechtskraft der Entscheidung in der Hauptsache. Sie verweist darauf, dass sie nur arbeiten könne, wenn die Kindertagesstätte geöffnet sei. Die Verfügungsklägerin könne der Weisung der Verfügungsbeklagten nicht folgen und müsste mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen. Die Verfügungsklägerin ist der Auffassung, dass der TV H-U den Arbeitsvertrag verdränge, meint die Verfügungsklägerin. Die Verfügungsklägerin behauptet, dass es grundsätzlich möglich sei, sie am Wochenende aus dem Dienstplan zu nehmen. Auch wenn sie zu Wochenenddiensten nur einmal im Monat eingesetzt werden würde, gebe es keine Betreuungsmöglichkeit für Ihre Tochter, behauptet die Verfügungsklägerin. Sie verweist darauf, dass die Patientenversorgung am Wochenende auch sichergestellt werden konnte, ohne dass die Klägerin im Einsatz war. Am 30.10.2021/31.10.2021 habe sie gearbeitet, da sie ihre Mutter einmalig zur Kinderbetreuung gewinnen konnte. Die Verfügungsklägerin verweist darauf, dass die Verfügungsbeklagte das Protokoll vom 12.04.2022 falsch interpretiere. Bis zu diesem Verfahren habe sie dieses Protokoll nicht gekannt. Aber auch im Protokoll sei festgehalten worden, dass die Verfügungsklägerin mehrmals ausgesagt habe, dass sie keine Betreuungsmöglichkeit für Ihre Tochter habe. Im Übrigen sei der Verfügungsbeklagten seit 2 Jahren bekannt gewesen, dass die Verfügungsklägerin Niemanden zur Betreuung des Kindes habe.

Die Verfügungsklägerin machte ihre Angaben glaubhaft durch eine eidesstattliche Versicherung vom 27.04.2022 (vergleiche Bl. 12 - 14 der Akte).

Die Verfügungsklägerin beantragt:

1. es zu unterlassen, der Antragstellerin am Samstag dem 21.05.2022 und Sonntag, dem 22.05.2022 eine Arbeitsschicht zuzuweisen.

2. die Antragstellerin ab sofort vereinbarungsgemäß zu unveränderten Bedingungen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von derzeit 36 Stunden in einer 5-Tage-Woche von Montag bis Freitag als Gesundheits- und Krankenpflegehelferin bis zur rechtskräftigen Entscheidung in der Hauptsache zu beschäftigen.

Die Verfügungsbeklagte beantragt,

die Anträge der Verfügungsklägerin aus der Antragschrift vom 29.04.2022 zurückzuweisen.

Die Verfügungsbeklagte ist der Auffassung, dass weder ein Verfügungsanspruch, noch ein Verfügungsgrund zum Erlass einer einstweiligen Verfügung vorliege. Die Verfügungsbeklagte verweist darauf, dass im Änderungsvertrag vom 02.03.2021 die Ableistung von Wochenenddiensten vereinbart worden sei. Insoweit gebe es keine Einschränkung nach § 6 Abs. 5 S. 2 TV H-U. Die Verfügungsbeklagte ist der Auffassung, dass der Arbeitgeber nach § 106 GewO die Verteilung der Arbeitszeit nach billigem Ermessen bestimmen könne. Insoweit verweist die Verfügungsbeklagte auf ein Urteil des BAG vom 23.09.2004, Az. 6 AZR 567/03. Die Verfügungsbeklagte ist der Auffassung, dass ein Einsatz der Verfügungsklägerin am 21.05.2022/22.05.2022 billiges Ermessen wahre. Trotz der betrieblichen Notwendigkeit, die Patientenversorgung rund um die Uhr zu gewährleisten, sei die Verfügungsklägerin ausschließlich im Frühdienst eingesetzt worden. Die Verfügungsklägerin würde als Alleinerziehende nur einmal im Monat an den Wochenenden eingesetzt werden, behauptet die Verfügungsbeklagte. Sie werde auch in zeitversetzten Frühschichten eingesetzt ab 7:00 Uhr, damit sie ihr Kind in die Kindertagesstätte bringen könne. Den Interessen der Verfügungsklägerin zur Betreuung ihrer Tochter stehen die Interessen der Verfügungsbeklagten wegen der Rundumbetreuung der Patienten und dem Betriebsfrieden entgegen, meint die Verfügungsbeklagte. Sie behauptet, dass es eine Vielzahl von Kolleginnen gebe, die in einer ähnlichen Situation wie die Verfügungsklägerin seien. Am 12.04.2022 habe es ein Personalgespräch mit der Verfügungsklägerin gegeben, behauptet die Verfügungsbeklagte. Insoweit verweist sie auf das Protokoll dieses Personalgespräches Bl. 85 - 90 d. A.. Die Verfügungsbeklagte behauptet, dass die

Verfügungsklägerin Betreuungsmöglichkeiten habe. So habe sie im Monat Oktober 2021 am Wochenende 30.10.2021/31.10.2021 gearbeitet. Die Verfügungsbeklagte bestreitet, dass es keine weiteren Betreuungspersonen für die Tochter der Verfügungsklägerin gebe. Dass die Mutter der Verfügungsklägerin krankheitsbedingt nicht zur Verfügung stehe, habe die Verfügungsklägerin das erste Mal mit der Antragschrift behauptet. Im Übrigen stehe der Verfügungsklägerin ausreichend Zeit zur Betreuungsplanung zur Verfügung. Die Dienstpläne werden in der Regel 2 Monate vorher veröffentlicht, behauptet die Verfügungsbeklagte. Die Wochenendeinsätze am 23.04.2022/24.04.2022 und am 21.05.2022/22.05.2022 seien schon am 17.02.2022 bekannt gegeben worden, behauptet die Verfügungsbeklagte. Die Umsetzung der Verfügungsklägerin vom Springerpool in die Strahlentherapie ändere nichts am Einsatz der Verfügungsklägerin, behauptet die Verfügungsbeklagte. Im Übrigen solle der sonstige Frühdienst der Verfügungsklägerin beibehalten werden. Die Verfügungsbeklagte ist der Auffassung, dass die Verfügungsklägerin bis zur Entscheidung in der Hauptsache keinen Anspruch habe, von den Wochenenddiensten freigestellt zu sein. Nur in konkreten Einzelfällen könne das geprüft werden und nicht pauschal, meint die Verfügungsbeklagte. Insoweit verweist sie auf Entscheidungen des Arbeitsgerichtes Köln vom 29.07.2014, Az. 18 Ca 2575/14, des LAG Köln vom 27.03.2012, Az. 12 Sa 987/11 und des Arbeitsgerichtes Magdeburg vom 15.07.2013, Az. 3 Ga 13/13 HBS. Die Verfügungsbeklagte ist der Auffassung, dass die Ausübung des Direktionsrechtes billigem Ermessen entspreche. Die Patientenversorgung rund um die Uhr, auch an den Wochenenden sei sicherzustellen. Wenn eine Arbeitnehmerin besser gestellt werde, als andere, gehe dies immer zum Nachteil vergleichbarer anderer Arbeitnehmerinnen. Der Verfügungsklägerin sei auch angeboten worden, einmal im Monat am Wochenende Spätdienst zu leisten. Auch dies habe die Verfügungsklägerin abgelehnt. Im Personalgespräch am 12.04.2022 habe die Verfügungsklägerin geäußert, nach Lösungsmöglichkeiten zur Betreuung ihrer Tochter zu suchen. Bei der Schichtenteilung am 17.12.2021 habe die Klägerin noch nicht behauptet gehabt, dass sie ihr Kind nicht betreuen könne. Die Verfügungsbeklagte habe der Verfügungsklägerin angeboten, den Dienstplan der Klägerin auch mit den Dienstplan ihrer Mutter abzustimmen, um Betreuungsmöglichkeiten für ihre Tochter am Wochenende zu haben. Die Verfügungsbeklagte bestreitet, dass die Mutter der Verfügungsklägerin an 3 Wochenenden arbeiten müsse. Dies würde gegen § 11 Abs. 1 ArbZG verstoßen, meint die Verfügungsbeklagte.

Bis zur Kammerverhandlung am 18.05.2022 hat die Verfügungsklägerin beim Arbeitsgericht Halle kein Hauptsacheverfahren anhängig gemacht.

Im Übrigen wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf das Protokoll der Kammerverhandlung vom 18.05.2022 verwiesen.

Entscheidungsgründe

I.

Die Anträge der Verfügungsklägerin auf Erlass einer einstweiligen Verfügung sind zulässig. Durch eine Verfügungsverfügung kann bei bestehendem Verfügungsanspruch und Verfügungsgrund die Nichtzuweisung einer Arbeitsschicht am 21.05.2022 und am 22.05.2022 bzw. die ausschließliche Beschäftigung der Verfügungsklägerin bei der Verfügungsbeklagten von Montag bis Freitag angeordnet werden. Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen ist unter Berücksichtigung von § 2 Abs. 1 Z. 3 a Arbeitsgerichtsgesetz gegeben. Das angerufene Gericht ist örtlich zuständig (§ 2 Abs. 1 Z. 2 des Gesetzes über die Gerichte für Arbeitssachen des Landes Sachsen-Anhalt i. V. m. § 17 ZPO)

II.

Der Antrag der Verfügungsklägerin auf Erlass einer einstweiligen Verfügung gegen die Verfügungsbeklagte ist teilweise begründet und teilweise unbegründet.

Die Verfügungsbeklagte hat es zu unterlassen, der Verfügungsklägerin am Samstag, den 21.05.2022 und am Sonntag, den 22.05.2022 jeweils eine Arbeitsschicht zuzuweisen.

Für den Erlass einer einstweiligen Verfügung lag bezüglich des Antrages zu Ziffer 1 aus der Antragschrift vom 29.04.2022 ein Verfügungsanspruch und ein Verfügungsgrund vor. Unter der Z. 3 des ursprünglichen Arbeitsvertrages vom 11.12.2019 haben die Prozessparteien die Anwendung des TV H-U auf das Arbeitsverhältnis der Prozessparteien

vereinbart. Diese Vereinbarung ist im befristeten Änderungsvertrag vom 02.03.2021 nicht geändert worden. Auch für den Zeitraum der befristeten Teilzeitbeschäftigung der Verfügungsklägerin durch die Verfügungsbeklagte für den Zeitraum vom 01.01.2022 bis zum 31.12.2022 ist diese Vereinbarung nicht geändert worden. Einen schriftlichen Änderungsvertrag für den Zeitraum vom 01.01.2022 bis zum 31.12.2022 haben die Prozessparteien nicht abgeschlossen. Im TV H-U vom 30.11.2006 in der Fassung vom 13.05.2016 war unter anderem Nachfolgendes geregelt:

»...

§ 6

Regelmäßige Arbeitszeit

Abs. 1 Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt 40 Stunden. Die regelmäßige Arbeitszeit kann auch 5 Tage aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf 6 Tage verteilt werden.

...

Abs. 5 Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht, Schichtarbeit sowie zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet. Bei Teilzeitbeschäftigung ist dies aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung zulässig. Beschäftigte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von 2 Wochen 2 arbeitsfreie Tage. hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.

...“

Aufgrund dieser tarifvertraglichen Regelungen ist die Verfügungsklägerin nur verpflichtet, an Sonnabenden an den Wochenenden neben den Wochentagen montags bis freitags Arbeit für die Verfügungsbeklagte zu verrichten. Unter Berücksichtigung von § 6 Abs. 5 S. 2. TV H-U Halle ist die Verfügungsklägerin für den Zeitraum vom 01.01.2022 bis zum 31.12.2022 nicht verpflichtet, an Sonn- und Feiertagen Arbeitsleistungen für die Verfügungsbeklagte zu erbringen. Für den Zeitraum vom 01.01.2022 bis zum 31.12.2022 gibt es keine Vereinbarung zwischen den Prozessparteien, dass die Verfügungsklägerin für die Verfügungsbeklagte Arbeitsleistungen an Sonn- und Feiertagen zu erbringen hat. Dies wäre aber erforderlich, wenn die Verfügungsbeklagte die Verfügungsklägerin in diesem Zeitraum an Sonn- und Feiertagen beschäftigen wolle. Möglich wäre dies nur, wenn die

Verfügungsklägerin im Zeitraum vom 01.01.2022 bis zum 31.12.2022 für eventuelle Arbeitsleistungen an Sonn- und Feiertagen ihre Zustimmung erteilt. An Sonnabenden ist die Verfügungsklägerin aber auch im Zeitraum vom 01.01.2022 bis zum 31.12.2022 zur Erbringung von Arbeitsleistungen verpflichtet, wenn sie durch die Verfügungsbeklagte hier im Schichtplan zur Erbringung von Arbeitsleistungen eingesetzt wird. Insoweit war es der Verfügungsbeklagten verwehrt, die Verfügungsklägerin am Sonntag, den 22.05.2022 eine Arbeitsschicht zuzuweisen.

Aber auch für den Samstag, den 21.05.2022 war es der Verfügungsbeklagten verwehrt, der Verfügungsklägerin eine Arbeitsschicht zuzuweisen. Zumindestens wäre die Verfügungsbeklagte verpflichtet gewesen, die Schichtzuteilung vom 17.02.2022 für den 21.05.2022 zurückzunehmen. Zumindestens seit dem Schreiben der Gewerkschaft Verdi vom 05.04.2022 war der Verfügungsbeklagten bekannt, dass die Verfügungsklägerin am 21.05.2022 keine Betreuungsperson für Ihre 4-jährige Tochter hat. Dies ist durch die Verfügungsklägerin im Personalgespräch mit Vertretern der Verfügungsbeklagten am 12.04.2022 auch mehrfach bekräftigt worden. Die Nichtrücknahme der Weisung der Verfügungsbeklagten vom 17.02.2022, dass die Verfügungsklägerin am 21.05.2022 Arbeitsleistungen zu erbringen hat, verletzt die Grenzen billigen Ermessens gemäß der §§ 106 S. 1 GewO und § 315 BGB. Die Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen (§ 106 S. 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 Einzelfalles einzubeziehen. Der Begriff des billigen Ermessens bei der Ausübung des Weisungsrechtes im Sinne von § 106 S. 1 GewO, § 315 BGB ist ein gesetzlich unbestimmter Rechtsbegriff. Ist keine abschließende arbeitsvertragliche Regelung getroffen, ist der Arbeitgeber im Rahmen seines Weisungsrechtes befugt, die Lage der Arbeitszeit einseitig festzulegen. Der Arbeitgeber hat insoweit einen weiten Spielraum. Die Bestimmung muss nach billigem Ermessen erfolgen. Bei der Bestimmung der Lage der Arbeitszeit muss der Arbeitgeber nach Möglichkeit auch auf die Personensorgepflichten des Arbeitnehmers Rücksicht nehmen, sofern betriebliche Gründe oder berechnigte Belange anderer Arbeitnehmer nicht entgegenstehen. Angesichts der besonderen Situation als alleinerziehende Mutter eines Kleinkindes hat die Verfügungsbeklagte verstärkte Fürsorgepflichten. Die Verfügungsklägerin ist Alleinerziehende. Ein rechtlich und tatsächlich gangbarer Weg, die Eltern der Verfügungsklägerin zu

einer verstärkten Betreuung des Kindes der Verfügungsklägerin zu zwingen, ist für die Kammer nicht ersichtlich. Angesichts der Bedürfnisse eines Kleinkindes war es für die Verfügungsklägerin auch nicht zumutbar, ihr Kind während der von der Verfügungsbeklagten geplanten Schicht am 21.05.2022 allein zu Hause zu lassen. Schließlich ist bei der Bewertung der betrieblichen Erfordernisse auch zu berücksichtigen, dass die Verfügungsklägerin aufgrund der Pflege ihres Kindes eine durch Art. 6 GG geschützte Rechtsposition hat. Insoweit ist aus Sicht der Kammer ein Verfügungsanspruch für den Antrag zu 1 aus der Antragsschrift vom 29.04.2022 gegeben.

Der Verfügungsgrund (Eilbedürftigkeit) ist bezüglich des Antrages zu Z. 1 aus der Antragsschrift vom 29.04.2022 gegeben. Nur durch den Erlass einer einstweiligen Verfügung konnte die Verfügungsklägerin verhindern, dass sie den von der Verfügungsbeklagten angewiesenen Arbeitspflichten am 21.05.2022 und am 22.05.2022 nachkommen müsste. Bei einer Arbeitsverweigerung durch die Verfügungsklägerin bestand für sie die Gefahr, dass sie mit arbeitsrechtlichen Sanktionen durch die Verfügungsbeklagte bei Nichtantritt der angewiesenen Arbeit am 21.05.2022 vom 22.05.2022 rechnen musste.

Aus den dargelegten Gründen war bezüglich des Antrages zu Z. 1 aus der Antragsschrift vom 29.04.2022 dem Antrag der Verfügungsklägerin stattzugeben.

III.

Der Antrag zu Z. 2 aus der Antragsschrift vom 29.04.2022 war zurückzuweisen.

Aus Sicht der Kammer ist eine generelle Verteilung der Arbeitszeit der Verfügungsklägerin durch die Verfügungsbeklagte auf die Wochentage Montag bis Freitag nicht möglich. Dabei musste die Kammer zunächst berücksichtigen, dass gemäß § 6 Abs. 5 S. 1 und 2 TV H-U die Verfügungsklägerin generell verpflichtet ist, auch an Samstagen zu arbeiten auch bei einer fehlenden Vereinbarung oder Zustimmung der Verfügungsklägerin bei Ihrer jetzigen Teilzeitarbeit. Insoweit wird auf die Ausführungen unter der Z. II der Entscheidungsgründe dieses Urteiles verwiesen. Zwar hat der Arbeitgeber schon aufgrund seiner vertraglichen Fürsorgepflichten und um nicht einen Verstoß gegen § 315 Abs. 3 BGB zu begehen, bei der Bestimmung der Lage der Arbeitszeit nach Möglichkeit auch auf

die Personensorgepflichten der Arbeitnehmerin Rücksicht zu nehmen, sofern betriebliche Gründe oder berechtigte Belange anderer Arbeitnehmer nicht entgegenstehen. Gegebenenfalls kann mit Rücksicht auf diese durch Art. 6 GG geschützte Rechtsposition der Arbeitnehmerin das Direktionsrecht des Arbeitgebers sogar insgesamt als eingeschränkt angesehen werden. Um aber letztendlich feststellen zu können, ob eine konkrete Weisung betreffend der Lage der Arbeitszeit noch rechtens ist bzw. billigem Ermessen entspricht oder nicht, bedarf es grundsätzlich einer Interessenabwägung in jedem Einzelfall. Es sind immer für den betreffenden Tag und die betreffenden Stunden die jeweiligen Interessen der Verfügungsklägerin, anderer Arbeitnehmer und der Verfügungsbeklagten einander gegenüberzustellen, um sodann zu einem für die Verfügungsklägerin ganz oder teilweise positiven oder negativen Ergebnis zu gelangen. Eine generelle Regelung ist danach in aller Regel ausgeschlossen, es sei denn, es ist bereits absehbar, dass keine auch nur irgendwie denkbare Konstellation eintreten könnte, die im Einzelfall ein anderes Ergebnis rechtfertigen würde, selbst mit Rücksicht auf sonst gegebene Ermessensspielräume. Das Ermessen muss quasi bei Null liegen (vergleiche Urteil des LAG Köln vom 27.03.2012, Az. 12 Sa 987/11; Urteil des LAG Köln vom 03.08.2012, Az. 5 Sa 67/12; Urteil des LAG Mecklenburg-Vorpommern vom 26.11.2008, Az. 2 Sa 217/08; Urteil des Arbeitsgerichtes Magdeburg vom 15.07.2013, Az. 3 Ga 13/13 HBS, alle veröffentlicht in Juris). Es ist somit auch nicht generell absehbar, ob die Verfügungsklägerin in Zukunft gegebenenfalls Betreuungsmöglichkeiten für Ihre Tochter am Wochenende hat. Im Übrigen würde man mit dem Erlass einer einstweilen Verfügung bezüglich des Antrags zu Z. 2 aus der Antragsschrift vom 29.04.2022 die Hauptsache vorwegnehmen, die die Verfügungsklägerin bisher unstreitig bis zum Tag der Kammerverhandlung am 18.05.2022 nicht beim Arbeitsgericht Halle eingereicht hat. In der vorliegenden Fallgestaltung hat der Arbeitgeber keinen Ermessensspielraum, der auf „Null“ abgesenkt ist. Insoweit müsste bei jeder geplanten Schicht neu geprüft werden, ob die Verfügungsklägerin am Sonnabend bzw. am Sonntag zu Schichten eingeteilt werden kann. Selbst wenn ein Verfügungsanspruch bestehen würde, könnte dieser nur bis zum 31.12.2022 begrenzt werden. Die Prozessparteien haben nur bis zum 31.12.2022 eine verkürzte Arbeitszeit vereinbart. Insoweit liegen, bis dahin die Voraussetzungen des § 6 Abs. 5 S. 2 TV H-U vor. Sollte die Teilzeitvereinbarung nicht über den 31.12.2022 verlängert werden, wäre die Verfügungsklägerin unter Berücksichtigung von § 6 Abs. 5 S. 1 TV H-U verpflichtet, nicht nur am Sonnabend, sondern auch am Sonntag zu arbeiten.

Aus den dargelegten Gründen war dem Antrag der Verfügungsklägerin auf Erlass einer einstweilen Verfügung teilweise stattzugeben und teilweise war der Antrag zurückzuweisen.

IV.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Abs. 1 ZPO, da jede Partei teilweise obsiegte und teilweise unterlag. Dabei besteht jeweils kein Anspruch der Parteien gegenüber der anderen Partei auf Entschädigung wegen Zeitversäumnis und auf Erstattung der Kosten für die Hinzuziehung eines Prozessbevollmächtigten. Die Festsetzung des Wertes des Streitgegenstandes ist gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG erfolgt. Dabei wurde für den Antrag zu Z. 1 ein Betrag i. H. v. 500,00 € in Ansatz gebracht. Der Antrag zu Z. 2 war mit einem Bruttomonatseinkommen der Verfügungsklägerin i. H. v. 2.970,75 € zu berücksichtigen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von den Parteien Berufung eingelegt werden.

Wird das Urteil nicht in dem Umfang angefochten, in dem die Partei unterlegen ist, ist die Berufung nur zulässig, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes **600,00 EUR** übersteigt oder die Berufung im Urteil des Arbeitsgerichts zugelassen worden ist.

Die Berufung muss innerhalb

einer Notfrist* von einem Monat

nach Zustellung dieses Urteils schriftlich oder in elektronischer Form beim

Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt

Justizzentrum Halle

Thüringer Str. 16

06112 Halle (Saale)

eingelegt werden. Die Berufungsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Berufung gerichtet wird, und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde. Ihr soll ferner eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigelegt werden.

Sie ist innerhalb

einer Frist von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils

schriftlich zu begründen.

Die **Berufungsschrift** und die **Berufungsbegründung** müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein. Sie können auch von einem Vertreter von Gewerkschaften oder von Vereinigungen von Arbeitgebern oder von

Zusammenschlüssen solcher Verbände unterzeichnet werden, wenn diese Vertreter kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind 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.

Die elektronische Form wird durch Übermittlung eines elektronischen Dokuments gewahrt, das für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist und

- von der verantwortenden Person qualifiziert elektronisch signiert ist und auf einem zugelassenen elektronischen Übermittlungsweg gem. § 4 Abs. 1 der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (Elektronischer-Rechtsverkehr-Verordnung – ERVV) oder
- von der verantwortenden Person signiert und von ihr selbst auf einem sicheren Übermittlungsweg gem. § 46c Absatz 4 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) eingereicht wird.

Weitere Voraussetzungen, insbesondere zu den zugelassenen Dateiformaten und zur qualifizierten elektronischen Signatur, ergeben sich aus der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (Elektronischer-Rechtsverkehr-Verordnung - ERVV) in der jeweils gültigen Fassung. Über das Justizportal des Bundes und der Länder (www.justiz.de) können weitere Informationen über die Rechtsgrundlagen, Bearbeitungsvoraussetzungen und das Verfahren des elektronischen Rechtsverkehrs abgerufen werden.

Vorbereitende Schriftsätze und deren Anlagen sowie 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 ab dem 01.01.2022 gem. § 46g ArbGG als elektronisches Dokument zu übermitteln. Gleiches gilt für die nach diesem Gesetz vertretungsberechtigten Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Absatz 4 Nummer 2 ArbGG zur Verfügung steht.

* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.

Hinweis der Geschäftsstelle

Es wird gebeten, im Falle der Berufungseinlegung die **Berufungsbegründung** ebenso wie die **Berufungserwiderung in fünffacher Ausfertigung** einzureichen.

Die beiden Überstücke werden für die ordnungsgemäße Information der ehrenamtlichen Richter benötigt.

Richter am Arbeitsgericht