

Aktenzeichen:
4 Sa 216/14
4 Ca 2302/13
ArbG Mainz



Verkündet am:
17.06.2015

Abschrift

Dünkler,
Justizbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

LANDEsarBEITSGERICHT RHEINLAND-PFALZ

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In dem Rechtsstreit

28 AUG 2015

- Klägerin und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte/r: DGB Rechtsschutz GmbH Büro Ludwigshafen,
handelnd durch Rechtssekretärin Anne-Sibyll
Gebhardt, Ludwigsplatz 1, 67059 Ludwigshafen am
Rhein

gegen

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte/r:

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz auf die mündliche Verhandlung vom 17. Juni 2015 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Bernardi als Vorsitzenden und den ehrenamtlichen Richter Pammer und die ehrenamtliche Richterin Reindel als Beisitzer für Recht erkannt:

- I. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Mainz vom 9.4.2014 - 4 Ca 2302/13 - unter Zurückweisung der Berufung im Übrigen teilweise abgeändert und - auch zur Klarstellung - wie folgt neu gefasst:
 - 1) Die Beklagte wird verurteilt, den Antrag der Klägerin auf Verringerung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit auf 30 Stunden und Verteilung dieser Arbeitszeit auf die Wochentage Montag bis Freitag, jeweils von 8.00 Uhr bis 14.00 Uhr, zum 30.1.2014 anzunehmen.
 - 2) Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
- II. Die Klägerin hat 20 % und die Beklagte 80 % der erstinstanzlichen Kosten zu tragen. Die Kosten des Berufungsverfahrens werden der Beklagten auferlegt.
- III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Anspruch der Klägerin auf Verringerung und Neuverteilung ihrer Arbeitszeit.

Die Klägerin hat bei der Beklagten von 2004 bis 2007 ihre Berufsausbildung zur Speditionskauffrau durchlaufen und ist seit dem 12. Juni 2007 bei der Beklagten als Fuhrparkdisponentin in Vollzeit (38,5 Stunden) beschäftigt. Die Beklagte beschäftigt mehr als 15 Arbeitnehmer ausschließlich der Auszubildenden

In ihrer Fuhrparkdisposition beschäftigt die Beklagte (einschließlich der Klägerin) sechs Disponenten, wobei von montags bis freitags in drei Schichten gearbeitet wird (Frühschicht: 06:00 Uhr bis 14:00 Uhr; Spätschicht: 14:00 Uhr bis 22:00 Uhr; Nachtschicht: 22:00 Uhr bis 06:00 Uhr). Darüber hinaus wird an Samstagen in der Frühschicht gearbeitet.

Zwei der bei der Beklagten beschäftigten Disponenten arbeiten ausschließlich und regelmäßig gemeinsam während der Nachtschichten. Von den weiteren vier Disponenten (darunter die Klägerin) werden jeweils zwei in der Frühschicht und die anderen beiden in der Spätschicht eingesetzt, wobei ein wöchentlicher Wechsel von der Frühschicht zur Spätschicht bzw. umgekehrt stattfindet. Einer der beiden in der Frühschicht eingesetzten Disponenten übernimmt auch die Samstagsschicht und hat dafür am Montag der betreffenden Woche frei (Rolltag), so dass auch die Montags-Frühschicht nur mit einem Disponenten besetzt ist.

Nach der Geburt ihres Kindes im November 2012 und anschließender Mutterschutzzeit begab sich die Klägerin in Elternzeit, welche am 24. November 2013 endete. Mit E-Mail vom 20. August 2013 teilte die Klägerin der Beklagten mit, sie könne im Anschluss an ihre Elternzeit von montags bis freitags jeweils zwischen 07:00 Uhr und 16:30 Uhr flexibel sechs bis acht Stunden arbeiten, in Ausnahmefällen und nach vorheriger Absprache auch ab 06:00 Uhr bis 18:00 Uhr sowie einmal monatlich samstags eingesetzt werden. Nachdem über diesen Vorschlag der Klägerin keine Einigung zwischen den Parteien zustande kam, stellte die Klägerin mit E-Mail vom 29. Oktober 2013 den Antrag, ab Rückkehr aus der Elternzeit mit einer auf 30 Stunden verringerten Arbeitszeit bei einer Verteilung dieser Arbeitszeit von Montag bis Freitag, jeweils von 08:00 Uhr bis 14:00 Uhr, beschäftigt zu werden. Diesen Antrag lehnte die Beklagte mit Schreiben vom 08. November 2013 ab.

Unter dem 28. November 2013 unterzeichnete der Vorsitzende des bei der Beklagten bestehenden Betriebsrats ein von der Personalreferentin der Beklagten

vorformuliertes Schreiben "An die Betriebsleitung", in welchem der Betriebsrat mitteilte, dass er der von der Klägerin gewünschten Arbeitszeitverteilung nicht zustimmen könne. Wegen des Inhalts dieses Schreibens im Einzelnen wird auf Bl. 70 f. der Akte Bezug genommen.

Von einer weitergehenden Darstellung des unstreitigen Tatbestandes sowie des erstinstanzlichen streitigen Parteivorbringens wird gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG abgesehen. Insoweit wird Bezug genommen auf den Tatbestand des Urteils des Arbeitsgerichts Mainz vom 09. April 2014 (Bl. 119 - 121 d. A.).

Die Klägerin hat erstinstanzlich (zuletzt) beantragt,

1. die Beklagte zu verpflichten, den Antrag der Klägerin auf Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit von 38,5 auf 30 Stunden in der Woche anzunehmen (hilfsweise: zum 29.01.2014 anzunehmen) und die Arbeitszeit auf die Wochentage Montag bis Freitag von 08:00 Uhr bis 14:00 Uhr zu verteilen,

hilfsweise

den Antrag der Klägerin auf Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit von 38,5 auf 30 Stunden in der Woche anzunehmen (hilfsweise: zum 29.01.2014 anzunehmen) und die Arbeitszeit auf die Wochentage Montag bis Freitag zwischen 07:15 Uhr und 16:15 Uhr sowie alle vier Wochen samstags zwischen 06:00 Uhr und 14:00 Uhr zu verteilen.

2. die Beklagte zu verpflichten, es zu unterlassen, die Klägerin außerhalb der Arbeitszeit von Montag bis Freitag zwischen 07:00 Uhr und 16:30 Uhr zu beschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 09. April 2014 die Beklagte verurteilt, den Antrag der Klägerin auf Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit von 38,5 Stunden auf 30 Stunden wöchentlich zum 29. Januar 2014 anzunehmen und

die Arbeitszeit auf die Wochentage Montag bis Freitag von 08:00 Uhr bis 14:00 Uhr zu verteilen. Im Übrigen hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen. Zur Darstellung der maßgeblichen Entscheidungsgründe wird auf die Seiten 4 bis 8 dieses Urteils (= Bl. 121 - 125 d. A.) verwiesen.

Gegen das ihr am 15. April 2014 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 17. April 2014 Berufung eingelegt und diese am 12. Juni 2014 begründet.

Die Beklagte macht im Wesentlichen geltend, dem Wunsch der Klägerin auf Reduzierung und Neuverteilung ihrer Arbeitszeit stünden betriebliche Gründe entgegen. Bei ihr - der Beklagten - bestehe ein Organisationskonzept, wonach grundsätzlich jede der achtstündigen Schichten vollumfänglich mit zwei Disponenten besetzt sein müsse, die den Kraftfahrern bzw. deren Speditionen oder den Teamleitern bzw. Marktleitern der anzuliefernden SB-Warenhäuser durchgängig fachlich zur Verfügung stünden. Der Umstand, dass die Montags-Frühschicht sowie die Samstagsschicht nicht doppelt, sondern nur mit einem Disponenten besetzt seien, stelle eine von diesem Organisationskonzept gerade noch geduldete Ausnahme dar. Wenn die Klägerin - wie von ihr gewünscht - nur montags bis freitags zwischen 08:00 Uhr und 14:00 Uhr arbeite, sei die Frühschicht zwischen 06:00 Uhr und 08:00 Uhr täglich nur mit einem Disponenten besetzt. Ein Wechsel der Klägerin in die Spätschicht scheide aus, weil sie ab 14:00 Uhr nicht mehr zur Verfügung stehe. Die Montags-Frühschicht bliebe in der Zeit von 06:00 Uhr bis 08:00 Uhr sogar gänzlich unbesetzt, da der die Samstagsschicht ableistende Disponent montags seinen Rolltag in Anspruch nehme. Darüber hinaus würde die Verteilung ausschließlich auf Montag bis Freitag bedeuten, dass Samstagarbeit für die Klägerin ausgeschlossen sei, sodass die Samstagsschicht zusätzlich durch andere Kollegen abgedeckt werden müsste, wodurch für diese Mitarbeiter eine Mehrbelastung entstehe und sich die Rolltags-Problematik noch erhöhen würde. Das bestehende Organisationskonzept werde durch die von der Klägerin begehrte Verteilung ihrer Arbeitszeit auch deshalb in Frage gestellt, weil ein flexibles Reagieren in Urlaubs- oder Krankheitsfällen erschwert werde. Die in der Tagschicht beschäftig-

ten Kollegen der Klägerin seien nicht bereit, die Nachtschicht zu übernehmen. Die beiden in der Nachtschicht tätigen Disponenten seien ihrerseits nicht bereit, in der Tagschicht zu arbeiten. Dies auch deshalb, weil sie aufgrund ihrer Dauer-Nachtschicht steuerfreie Nachtschichtzulagen erhielten und daher bei Tätigkeit in der Tagschicht hohe finanzielle Einbußen erleiden müssten. Vorübergehende außerplanmäßige Schichteinsätze der Disponenten seien zwar nicht ausgeschlossen, bildeten jedoch die Ausnahme. Soweit während der Elternzeit der Klägerin und der Elternzeit eines anderen Disponenten zwei Sachbearbeiterinnen als Disponenten eingesetzt worden seien, so beruhe dies auf mit diesen Sachbearbeiterinnen getroffenen befristeten Vereinbarungen. Einer dauerhaften Übertragung der Tätigkeit der Klägerin auf eine Sachbearbeiterin stehe jedoch bereits entgegen, dass die Sachbearbeiterinnen in einer niedrigeren Gehaltsgruppe als die Klägerin eingruppiert seien und ihnen daher die Tätigkeit der Klägerin nicht durch bloße Ausübung des Direktionsrechts zugewiesen werden könne. Dem von der Klägerin begehrten Wunsch auf Neuverteilung ihrer Arbeitszeit stehe auch die Stellungnahme des Betriebsrats vom 28. November 2013 entgegen. Diese mache sie - die Beklagte - sich zu Eigen. Die Stellungnahme beruhe auf einem ordnungsgemäß gefassten Beschluss des gemäß § 27 BetrVG gebildeten Betriebsausschusses vom 28. November 2013. Dem Betriebsausschuss sei u. a. die Entscheidung über Teilzeitwünsche der Beschäftigten zur selbständigen Erledigung übertragen worden. Der zur Übertragung auf den Ausschuss notwendige Betriebsratsbeschluss sei schriftlich erfolgt, jedoch derzeit nicht mehr auffindbar.

Zur Darstellung aller Einzelheiten des Vorbringens der Beklagten im Berufungsverfahren wird auf deren Berufungsbegründungsschrift vom 12. Juni 2014 (Bl. 159 - 172 d. A.) sowie auf die Schriftsätze der Beklagten vom 07. November 2014 (Bl. 215 - 220 d. A.), vom 19. Dezember 2014 (Bl. 295 - 297 d. A.) und vom 19. Mai 2015 (Bl. 350 - 353 d. A.) Bezug genommen.

Die Beklagte beantragt,

das erstinstanzliche Urteil abzuändern und die Klage insgesamt abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Klägerin verteidigt das erstinstanzliche Urteil und bestreitet insbesondere, dass dem Schreiben des Betriebsratsvorsitzenden an die Betriebsleitung der Beklagten vom 28. November 2013 ein ordnungsgemäß zustande gekommener Beschluss des Betriebsrats bzw. des Betriebsausschusses zugrunde liegt. Wegen aller Einzelheiten des Vorbringens der Klägerin im Berufungsverfahren wird auf deren Schriftsätze vom 17. Juli 2014 (Bl. 195 - 202 d. A.), vom 16. Oktober 2014 (Bl. 259 - 267 d. A.), vom 21. Januar 2015 (Bl. 324 - 329 d. A.) und vom 15. Juni 2015 (Bl. 364 - 367 d. A.) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

I.

Die statthafte Berufung ist sowohl form- als auch fristgerecht eingelegt und begründet worden. Das hiernach insgesamt zulässige Rechtsmittel hat in der Sache jedoch nur zu einem ganz geringen Teil Erfolg.

II.

1. Die Klage ist im Hauptantrag zulässig.

Der Antrag ist hinreichend bestimmt i. S. v. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Zwar ist der Antrag insoweit nicht eindeutig, als er darauf gerichtet ist, die Beklagte zu verpflichten, die reduzierte Arbeitszeit in einer bestimmten Weise zu verteilen. Eine Auslegung des Antrages ergibt jedoch, dass er auch insoweit auf die Abgabe einer Willenserklärung gerichtet ist, da die Klägerin jedenfalls eine Vertragsänderung durchsetzen will. Sie erstrebt auf der Grundlage von § 8 Abs. 4 S. 1 TzBfG die Zustimmung zur Verringerung ihrer Arbeitszeit auf 30 Wochenarbeitsstunden bei einer Verteilung von montags bis freitags jeweils von 08:00 Uhr bis 14:00 Uhr. Damit verlangt sie die Abgabe einer Willenserklärung i. S. v. § 894 Abs. 1 ZPO.

Der Umstand, dass die Klägerin ihren Antrag im Laufe des erstinstanzlichen Verfahrens geändert hat, steht der Zulässigkeit der Klage - entgegen der Ansicht der Beklagten - nicht entgegen. Das Arbeitsgericht hat in den Entscheidungsgründen seines Urteils ausgeführt, dass die Neuformulierung des Klageantrages keine Klageänderung i. S. v. § 263 ZPO darstelle. Die Entscheidung des Arbeitsgerichts ist insoweit gemäß § 268 ZPO unanfechtbar.

2. Die Klage ist auch ganz überwiegend begründet. Die Klägerin hat Anspruch auf die gewünschte Verringerung und Neuverteilung ihrer Arbeitszeit, allerdings nicht - wie vom Arbeitsgericht ausgeurteilt - bereits ab dem 29. Januar 2014, sondern erst ab dem 30. Januar 2014.

- a) Die allgemeinen Voraussetzungen eines Anspruchs auf Zustimmung nach § 8 Abs. 4 S. 1 TzBfG waren im Zeitpunkt des Änderungsverlangens der Klägerin vom 29. Oktober 2013 erfüllt.

Das Arbeitsverhältnis der Parteien bestand seit 2004, also länger als sechs Monate (§ 8 Abs. 1 TzBfG). Die Beklagte beschäftigt in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer (§ 8 Abs. 7 TzBfG).

Zwar hat die Klägerin mit ihrer E-Mail vom 29. Oktober 2013 die dreimonatige Mindestankündigungsfrist des § 8 Abs. 2 S. 1 TzBfG nicht eingehalten, da sie die begehrte Änderung bereits ab dem Zeitpunkt ihrer Rückkehr aus der Elternzeit, die am 24. November 2013 endete, verlangt hat. Dies steht der Wirksamkeit des Teilzeitverlangens jedoch nicht entgegen. Ein Teilzeitverlangen ist nämlich der Auslegung zugänglich und regelmäßig dahingehend auszulegen, dass es sich hilfsweise auf den Zeitpunkt richtet, zu dem der Arbeitnehmer die Verringerung frühestmöglich verlangen kann (BAG vom 20. Juli 2004 - 9 AZR 626/03 - AP Nr. 11 zu § 8 TzBfG). Dies ist vorliegend bei Anwendung der Vorschriften der §§ 187 Abs. 1, 188 Abs. 2 BGB der 30. Januar 2014.

Der Wirksamkeit des Änderungsverlangens vom 29. Oktober 2013 steht auch nicht entgegen, dass die Klägerin bereits zuvor, u. a. mit E-Mail vom 20. August 2013, darum gebeten hatte, montags bis freitags im Zeitraum von 07:00 Uhr bis 16:30 Uhr "flexibel" jeweils sechs bis acht Stunden beschäftigt zu werden. Hierbei handelte es sich um ein unbestimmtes Verringerungsverlangen, dessen Inhalt durch eine Annahmeerklärung der Beklagten nicht festgelegt werden konnte. Die zweijährige Sperrfrist des § 8 Abs. 6 TzBfG wurde daher nicht ausgelöst (vgl. BAG vom 16. Oktober 2007 - 9 AZR 239/07 - AP Nr. 23 zu § 8 TzBfG).

Die Beklagte hat das Änderungsverlangen mit Schreiben vom 08. November 2013 und damit nicht, wie in § 8 Abs. 5 S. 1 TzBfG vorgeschrieben, spätestens einen Monat vor dem seitens der Klägerin gewünschten Beginn der Verringerung abgelehnt. Gleichwohl konnte die Zustimmungsfiktion des § 8 Abs. 5 S. 2

TzBfG nicht eintreten, da das Änderungsverlangen der Klägerin zu kurzfristig gestellt war (BAG vom 20. Juli 2004 - 9 AZR 626/03 - a. a. O.).

b) Dem Änderungsverlangen der Klägerin stehen keine betrieblichen Gründe i. S. v. § 8 Abs. 4 S. 1 TzBfG entgegen.

aa) Ob betriebliche Gründe vorliegen, ist gerichtlich an Hand einer dreistufigen Prüfungsfolge festzustellen.

In der ersten Stufe ist festzustellen, ob überhaupt und wenn ja, welches betriebliche Organisationskonzept der vom Arbeitgeber als erforderlich angesehenen Arbeitszeitregelung zugrunde liegt. Organisationskonzept ist das Konzept, mit dem die unternehmerische Aufgabenstellung im Betrieb verwirklicht werden soll. Die Darlegungslast dafür, dass das Organisationskonzept die Arbeitszeitregelung betrifft, liegt beim Arbeitgeber. Die Richtigkeit seines Vortrages ist arbeitsgerichtlich voll überprüfbar. Die dem Organisationskonzept zugrunde liegende unternehmerische Aufgabenstellung und die daraus abgeleiteten organisatorischen Entscheidungen sind jedoch hinzunehmen, soweit sie nicht willkürlich sind. Voll überprüfbar ist dagegen, ob das vorgetragene Konzept auch tatsächlich im Betrieb durchgeführt wird.

In einer zweiten Stufe ist zu prüfen, inwieweit die Arbeitszeitregelung dem Arbeitszeitverlangen des Arbeitnehmers tatsächlich entgegensteht. Dabei ist auch der Frage nachzugehen, ob durch eine dem Arbeitgeber zumutbare Änderung von betrieblichen Abläufen oder des Personaleinsatzes der betrieblich als erforderlich angesehene Arbeitszeitbedarf unter Wahrung des Organisationskonzeptes mit dem individuellen Arbeitszeitwunsch des Arbeitnehmers zur Deckung gebracht werden kann.

Ergibt sich, dass das Arbeitszeitverlangen des Arbeitnehmers nicht mit dem organisatorischen Konzept und der daraus folgenden Arbeitszeitregelung in

Übereinstimmung gebracht werden kann, ist in einer dritten Stufe das Gewicht der entgegenstehenden betrieblichen Gründe zu prüfen: Werden durch die vom Arbeitnehmer gewünschte Abweichung die in § 8 Abs. 4 S. 2 TzBfG genannten besonderen betrieblichen Belange oder das betriebliche Organisationskonzept und die ihm zugrunde liegende unternehmerische Aufgabenstellung wesentlich beeinträchtigt?

Bei Anwendung dieser Grundsätze stehen dem Arbeitszeitverlangen der Klägerin keine betrieblichen Gründe entgegen.

Bereits auf der ersten Prüfungsstufe ergibt sich, dass dem Arbeitszeitverlangen der Klägerin keine betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Soweit die Beklagte sich darauf beruft, jede der achtstündigen Schichten sei mit jeweils zwei Disponenten besetzt, so wird dieses Konzept unstreitig nicht durchgängig realisiert. Unstreitig arbeitet nämlich sowohl in der Montags-Frühschicht als auch in der Samstagsschicht nur ein Disponent. Das Organisationskonzept der Beklagten bedingt daher keineswegs zwingend, dass auch die Frühschichten von dienstags bis freitags in der Zeit von 06:00 Uhr bis 08:00 Uhr immer mit zwei Disponenten besetzt sein müssen. Der Beklagten ist allerdings zuzugeben, dass die von der Klägerin gewünschte Verringerung und Neuverteilung ihrer Arbeitszeit dazu führen würde, dass - bei ansonsten unverändertem Schichteinsatz der einzelnen Disponenten - die Beschäftigung der Klägerin entsprechend ihrem Änderungswunsch dazu führen würde, dass die Montags-Frühschicht in der Zeit zwischen 06:00 Uhr und 08:00 Uhr gänzlich unbesetzt wäre. Dieses Problem ließe sich jedoch beispielsweise allein schon dadurch lösen, indem einem der beiden bislang ausschließlich in der Nachtschicht tätigen Disponenten, oder beiden im Wechsel, die Montags-Frühschicht insgesamt, d. h. von 06:00 Uhr bis 14:00 Uhr übertragen wird. Dies würde dann lediglich dazu führen, dass eine der insgesamt fünf Spätschichten pro Woche nur mit einem Disponenten besetzt wäre, was jedoch dem Organisati-

onskonzept der Beklagten, welches durchaus Ausnahmen von der Doppelbesetzung zulässt, nicht entgegenstehen würde. Die Beklagte kann sich diesbezüglich nicht mit Erfolg darauf berufen, dass die beiden in der Nachtschicht tätigen Mitarbeiter nicht bereit sind, in der Tagschicht zu arbeiten, da die Zuweisung der einzelnen Schichten auf die Arbeitnehmer dem arbeitgeberseitigen Direktionsrecht (§ 106 GewO) unterliegt. Im Übrigen verbleiben der Beklagten in Anbetracht des Umstandes, dass ihr Organisationskonzept keineswegs eine Doppelbesetzung jeder Schicht erfordert, auch sonstige Möglichkeiten, durch Umverteilung des Schichteinsatzes zu verhindern, dass in der Montags-Frühschicht zwischen 06:00 Uhr und 08:00 Uhr kein Disponent zur Arbeit eingeteilt ist.

Darüber hinaus ergibt sich auch auf der zweiten Prüfungsstufe, dass dem Arbeitszeitverlangen der Klägerin keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Es obliegt dem Arbeitgeber sich zu bemühen, die durch die Arbeitszeitverringering ausfallende Arbeitszeit durch Einstellung einer (Teilzeit-) Ersatzkraft auszugleichen (BAG vom 20. Juli 2004 - 9 AZR 626/03 - a. a. O.). Da der Arbeitgeber für die entgegenstehenden betrieblichen Belange darlegungs- und beweisbelastet ist, war es vorliegend Sache der Beklagten darzulegen, welche Hinderungsgründe insoweit bestanden. Der Einwand des Arbeitgebers, keine geeignete Ersatzkraft finden zu können, ist nur beachtlich, wenn der Arbeitgeber nachweist, dass eine dem Berufsbild des Arbeitnehmers, der seine Arbeitszeit reduzieren möchte, entsprechende zusätzliche Teilzeit-Ersatzkraft auf dem für ihn maßgeblichen Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung steht (LAG Rheinland-Pfalz vom 13. März 2013 - 8 Sa 534/12 -, zitiert nach juris; LAG Rheinland-Pfalz vom 30. Januar 2009 - 9 Sa 640/08 -, zitiert nach juris; Preis, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 15. Auflage, § 8 TzBfG, Randziffer 35 m. w. N.).

Diesbezüglich fehlt es an jeglichem Sachvortrag der Beklagten. Es kann daher nicht davon ausgegangen werden, dass der Beklagten die Einstellung einer

Teilzeitkraft zur Abdeckung des infolge der Arbeitszeitreduzierung der Klägerin frei werdenden Volumens, insbesondere zur Besetzung der Frühschicht von montags bis freitags von 06:00 Uhr bis 08:00 Uhr sowie zumindest einmal pro Monat auch der Samstagsschicht zum Ausgleich der Verringerung der Arbeitszeit der Klägerin nicht möglich sein soll. Es ist insoweit bereits nicht erkennbar, ob und welche Anstrengungen die Beklagte unternommen hat, um eine solche Teilzeitkraft zu finden. Dass die Einstellung einer Ersatzkraft, etwa im Hinblick auf die notwendige Einarbeitungszeit mit unverhältnismäßigen Kosten i. S. v. § 8 Abs. 4 S. 2 TzBfG verbunden sein könnte, ist ebenfalls nicht ersichtlich. Auch hierzu bedürfte es zunächst eines entsprechenden Sachvortrages des auch insoweit darlegungsbelasteten Arbeitgebers (BAG vom 23. November 2004 - 9 AZR 644/03 - AP Nr. 9 zu § 8 TzBfG).

bb) Dem Änderungsverlangen der Klägerin stehen auch keine kollektivrechtlichen Gesichtspunkte entgegen.

Zwar unterliegt die von der Klägerin gewünschte Neuverteilung ihrer Arbeitszeit gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, da die von ihr beabsichtigte Arbeitszeitverteilung Auswirkungen auf die Gruppe der bei der Beklagten beschäftigten Disponenten und damit zugleich einen kollektiven Bezug hat. Der von der Klägerin gewünschte Änderungsvertrag selbst stellt allerdings noch keine Änderung der betriebsüblichen Arbeitszeit i. S. v. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG dar. Erst durch die tatsächliche Beschäftigung mit der geänderten Arbeitszeitverteilung wird die betriebsübliche Arbeitszeit verändert. Die Abgabe der Annahmeerklärung des Arbeitgebers zu einem Neuverteilungsantrag nach § 8 TzBfG unterliegt deshalb nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats (BAG vom 16. Dezember 2008 - 9 AZR 893/07 - AP Nr. 27 zu § 8 TzBfG)

Die Beklagte kann auch nicht mit Erfolg geltend machen, die von der Klägerin gewünschte Neuverteilung ihrer Arbeitszeit widerspreche einer zwischen ihr

- der Beklagten - und ihrem Betriebsrat getroffenen Regelungsabrede. Zwar kann eine solche einem Änderungsverlangen des Arbeitnehmers nach § 8 TzBfG entgegenstehen (BAG vom 16. Dezember 2008 - a. a. O.). Auch ergibt sich unter Zugrundelegung des Vorbringens der Beklagten, dass sie mit ihrem Betriebsrat eine diesbezügliche Regelungsabrede treffen wollte. Die Beklagte hat sich im vorliegenden Rechtsstreit die Argumentation des Betriebsratsvorsitzenden in dem von der Personalreferentin vorformulierten Schreiben vom 28. November 2013 ausdrücklich zu Eigen gemacht. Diesem Verhalten der Beklagten kommt damit der Erklärungswert eines Einverständnisses mit der ablehnenden Haltung des Betriebsrats zu. Eine (nicht formbedürftige) Regelungsabrede kann auf diese Weise konkludent getroffen werden (BAG vom 16. Dezember 2008 - 9 AZR 893/07 - a. a. O.).

Die betreffende Regelungsabrede ist jedoch nicht wirksam zustande gekommen.

Es bestehen bereits erhebliche Bedenken, ob die Regelungsabrede die Grenzen der Regelungsmacht der Betriebsparteien wahrt. Nach § 80 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. b BetrVG hat der Betriebsrat die allgemeine Aufgabe, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern. Diese Förderungspflicht hat er bei der Ausübung seines Mitbestimmungsrechts aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG zu beachten, was jedoch nicht notwendig zum Vorrang der Interessen des einzelnen Arbeitnehmers führt, der Familienpflichten zu erfüllen hat, da die Betriebsparteien hinsichtlich der tatsächlichen Voraussetzungen und der Folgen der von ihnen gesetzten Regeln einen Beurteilungsspielraum und eine Einschätzungsprärogative haben. Bedenken gegen die Wahrung des Beurteilungsspielraums ergeben sich im Streitfall jedoch daraus, dass sich der Betriebsausschuss bei seiner Beschlussfassung vom 28. November 2013 (Bl. 300 d. A.) zur Begründung seiner ablehnenden Haltung gegenüber dem Arbeitszeitwunsch der Klägerin ausdrücklich ("um eine Begründung festzulegen") auf den Inhalt des von der Personalreferentin der Beklagten vorformulierten Schrei-

bens, welches ausschließlich die Ansicht der Beklagten wiedergibt, bezieht sich auf eine Berücksichtigung der Situation der Klägerin und eine Abwägung der Einzel- und Kollektivinteressen finden sich im Sitzungsprotokoll keinerlei Anhaltspunkte. Darüber hinaus wird im Sitzungsprotokoll ausgeführt, dass man im Falle einer Befürwortung des Änderungswunsches der Klägerin befürchte, es könne der Eindruck entstehen, dass die Klägerin wegen ihrer Mitgliedschaft im Betriebsrat einen Vorteil habe. Der Betriebsausschuss hat demnach das Neuverteilungsverlangen der Klägerin u. a. gerade auch deshalb abgelehnt, weil sie Betriebsratsmitglied ist. Dies verstößt jedoch gegen das Benachteiligungsverbot des § 78 S. 2 BetrVG.

Eine Regelungsabrede zwischen der Beklagten und ihrem Betriebsrat ist jedoch jedenfalls deshalb nicht wirksam zustande gekommen, weil nicht davon ausgegangen werden kann, dass die vom Betriebsratsvorsitzenden unterzeichnete Erklärung vom 28. November 2013 überhaupt von einem ordnungsgemäß zustande gekommenen Beschluss des Betriebsausschusses gedeckt ist und es somit an einer Wirksamkeitsvoraussetzung der Regelungsabrede fehlt (vgl. Richardi, BetrVG 13. Aufl., § 77 Randziffer 227 m. w. N.)

Die hinsichtlich der Wirksamkeit einer dem Verteilungswunsch der Klägerin entstehenden Regelungsabrede darlegungs- und beweisbelastete Beklagte hat - trotz diesbezüglicher gerichtlicher Auflage - nicht dargetan, dass dem Schreiben des Betriebsratsvorsitzenden vom 28. November 2013 ein wirksamer Beschluss des Betriebsausschusses zugrunde liegt. Zwar hat dieser Ausschuss ausweislich des Sitzungsprotokolls vom 28. November 2013 einen solchen Beschluss gefasst. Es kann indessen nicht davon ausgegangen werden, dass er hierzu befugt war, d. h. ihm vom Betriebsratsgremium gemäß § 27 Abs. 2 BetrVG die Ausübung des Mitbestimmungsrechts aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG zur selbständigen Erledigung übertragen worden war.

Eine wirksame Übertragung setzt voraus, dass der Umfang der übertragenen Aufgaben hinreichend bestimmt ist. Aus Gründen der Rechtssicherheit sind im schriftlichen Übertragungsbeschluss die übertragenen Befugnisse so genau zu umschreiben, dass der Zuständigkeitsbereich des Ausschusses eindeutig feststeht. Es muss zweifelsfrei feststellbar sein, in welchen Angelegenheiten der Betriebsausschuss anstelle des Betriebsrats rechtsverbindliche Beschlüsse fassen kann. Dabei reicht es aus, wenn im Übertragungsbeschluss die betreffende Norm durch Mitteilung des Paragraphen zur Benennung des übertragenen Rechts angegeben ist (BAG vom 17. März 2005 - 2 AZR 275/04 - AP Nr. 6 zu § 27 BetrVG 1972).

Einen Übertragungsbeschluss konnte die Beklagte nicht vorlegen. Ein solcher ist offenbar auch nicht mehr auffindbar. Soweit die Beklagte vorgetragen hat, dem Ausschuss seien u. a. Teilzeitwünsche der Beschäftigten zur selbständigen Erledigung übertragen worden, so lässt sich hieraus der Zuständigkeitsbereich des Ausschusses nicht eindeutig ableiten. Insbesondere ergibt sich hieraus nicht, dass der Betriebsrat sein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG ausdrücklich übertragen hat. Denkbar ist nämlich vielmehr auch, dass die Übertragung der Angelegenheit "Teilzeitwünsche der Beschäftigten" lediglich die in § 80 Abs. 1 Ziffer 2 b BetrVG genannte allgemeine Aufgabe des Betriebsrats, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern, beinhaltete. Das Vorbringen der Beklagten erweist sich insoweit als unsubstantiiert. Der von der Beklagten diesbezüglich angebotene Zeugenbeweis war nicht zu erheben, da es sich - nach Maßgabe der vorstehenden Ausführungen - um einen Ausforschungsbeweisantrag handelt.

Die Beklagte kann sich gegenüber der Klägerin auch nicht darauf berufen, dass die Unwirksamkeit des Beschlusses des Betriebsausschusses, d. h. dessen Unzuständigkeit nicht in ihrem Verantwortungsbereich liegt und sie dies nicht erkennen konnte. Die Grundsätze, die das Bundesarbeitsgericht für die Berücksichtigung von Mängeln bei der Anhörung des Betriebsrats zur Kündigung nach § 102 BetrVG entwickelt hat (Sphärentheorie), sind auf das Zustandekommen einer Re-

regelungsabrede nicht übertragbar, weil diese einen wirksamen Beschluss des Betriebsrats bzw. des Betriebsausschusses voraussetzt (vgl. hierzu: BAG vom 23. August 1984 - 2 AZR 391/83 - AP Nr. 17 zu § 103 BetrVG 1972). Auch die Grundsätze des Vertrauensschutzes greifen vorliegend nicht zu Gunsten der Beklagten ein. Der Klägerin ist es nicht verwehrt, sich auf die Unwirksamkeit einer ihrem Neuverteilungswunsch entgegenstehenden Regelungsabrede zu berufen. Andererseits kann die Beklagte der Klägerin keine unwirksame Regelungsabrede entgegenhalten, unabhängig davon, ob sie deren Unwirksamkeit zu erkennen vermochte.

III.

Nach alledem war das erstinstanzliche Urteil lediglich bezüglich des dort genannten Datums der Vertragsänderung geringfügig abzuändern und - zur Klarstellung - insgesamt neu zu fassen. Im Übrigen unterlag die Berufung der Beklagten der Zurückweisung.

Die Entscheidung über die erstinstanzlichen Kosten beruht auf § 92 Abs. 1 ZPO; die Kosten des Berufungsverfahrens waren der Beklagten gemäß § 92 Abs. 2 Nr. 1 ZPO in vollem Umfang aufzuerlegen.

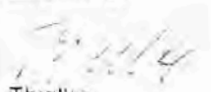
Für die Zulassung der Revision bestand im Hinblick auf die in § 72 Abs. 2 ArbGG genannten Kriterien keine Veranlassung. Auf die Möglichkeit, die Nichtzulassung der Revision selbständig durch Beschwerde anzufechten (§ 72 a ArbGG), wird hingewiesen.

Bernardi

Pammer

Reindel

Beglaubigt


Thielke
Justizbeschäftigte