

Urschrift
Arbeitsgericht Freiburg
Aktenzeichen: 14 Ca 298/19
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 18.11.2020

Urkundsbeamtin/er der Geschäftsstelle



Im Namen des Volkes Urteil

In der Rechtssache

- Kläg. -

**Proz.-Bev.: DGB Rechtsschutz GmbH
Friedrichstraße 41 - 43, 79098 Freiburg**

gegen

- Bekl. -

Proz.-Bev.:

hat das Arbeitsgericht Freiburg - 14. Kammer - durch den Richter am
Arbeitsgericht ..., d. ehrenamtlichen Richter ... und d. ehrenamtliche Richterin ... auf die
mündliche Verhandlung vom 18.11.2020

für Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Klägerin.
3. Der Streitwert wird auf 1.288,00 € festgesetzt.
4. Soweit die Berufung nicht bereits kraft Gesetz zugelassen ist, wird sie nicht gesondert zu-
gelassen.

← Mit z. P. Rücksprache	Wiederholungs :	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Freiburg		
02. DEZ. 2020		
Erledigt	Fristen + Termine	Bearbeitet
.....

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Klägerin als Teilzeitkraft entsprechend ihrer Teilzeitquote zu nicht mehr als 45% der Wochenenddienste heranzuziehen ist, die eine Vollzeitkraft pro Kalenderjahr durchschnittlich an Wochenenden zu leisten hat.

Die Klägerin arbeitet seit 01. Mai 2014 als Badegehilfin bei der Beklagten, welche eine Badertherme betreibt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der Tarifvertrag der Länder (TV-L) kraft beiderseitiger Tarifbindung Anwendung. Die Klägerin arbeitet in einem Umfang von 18 Wochenstunden (= 45% der tariflichen Arbeitszeit).

In den Jahren 2018 und 2019 wurde die Klägerin mit der gleichen Anzahl von Wochenenddiensten eingeteilt und herangezogen, wie ihre in Vollzeit beschäftigten Kollegen. Allerdings wurde und wird die Klägerin als Teilzeitbeschäftigte bei den Wochenenddiensten nicht mit derselben Stundenzahl wie ihre vollzeitbeschäftigten Kollegen eingesetzt, sondern nur in einer ihrer Teilzeitbeschäftigung entsprechenden - geringeren Stundenzahl.

Die Klägerin sieht in der Heranziehung mit der gleichen Anzahl von Wochenenddiensten wie Vollzeitbeschäftigte eine unzulässige Ungleichbehandlung wegen ihrer Teilzeitbeschäftigung. Sie ist der Auffassung, sie werde im Verhältnis zu ihren in Vollzeit beschäftigten Arbeitskollegen von der Beklagten ohne Grund schlechter behandelt, weil sie als Teilzeitbeschäftigte in etwa die gleiche Anzahl von Wochenenddiensten zu leisten hätte, wie ihre in Vollzeit beschäftigten Kollegen. Außerdem ergebe sich bei der Gesamtbetrachtung der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ein Missverhältnis zwischen ihren Diensten unter der Woche und an Wochenenden. Um eine Gleichbehandlung herbeizuführen müsste die Klägerin auch genauso oft unter der Woche eingeteilt werden wie ihre in Vollzeit beschäftigten Kollegen.

Die Klägerin beantragte zuletzt:

Es wird festgestellt, dass die Beklagte nicht berechtigt ist, die Klägerin zu mehr als 45% der Wochenenddienste, die eine Vollzeitkraft pro Kalenderjahr durchschnittlich an Wochenenden zu leisten hat, heranzuziehen.

Die Beklagte beantragte,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Ansicht, dass die Klägerin nicht schlechter behandelt werde als Vollzeitkräfte. Eine Ungleichbehandlung bzw. Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten liege nicht vor, wenn diese aufgrund eines Schichtplanes genauso häufig zu Wochenenddiensten eingeteilt würden wie Vollzeitkräfte, da dies ausschließlich die Lage der Arbeitszeit betreffe und nicht deren Dauer. Weil die Klägerin bei den angesetzten Wochenenddiensten als Teilzeitbeschäftigte gerade nicht mit derselben Stundenzahl eingesetzt werde wie ein Vollzeitbeschäftigter, sondern nur in geringerer und mit einer ihrer Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Stundenzahl liege keine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung vor.

Im Übrigen wird auf die Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

I.

Die Klage ist zulässig, aber unbegründet.

1.

Die Klägerin hat keinen Anspruch darauf, nur zu einer ihrer Teilzeitquote entsprechenden Anzahl von Wochenenddiensten herangezogen zu werden.

Die Beklagte ist aufgrund ihres arbeitsvertraglichen Weisungsrechts grundsätzlich berechtigt, die Klägerin - ebenso wie Vollzeitkräfte - an Wochenenden zur Dienstleistung einzuteilen, sofern sie die Schichtplangestaltung hinsichtlich der teilzeitbeschäftigten Klägerin so vornimmt, dass sie billigem Ermessen entspricht und nicht gegen das Diskriminierungsverbot von § 4 Abs. 1 Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG) verstößt.

Die Beklagte würde nur dann gegen das gesetzliche Diskriminierungsverbot aus § 4 Abs. 1 TzBfG verstoßen, wenn die Klägerin überproportional an Wochenenden von der Beklagten eingesetzt würde. Insoweit ist die Anzahl der Wochenenddienste, zu denen die vollzeitbeschäftigten Kollegen eingeteilt werden, der entscheidende Vergleichsmaßstab. Im vorliegenden Fall

wurde die Klägerin unstreitig zwar an gleichvielen Wochenendtagen bzw. zu gleichvielen Wochenenddiensten eingesetzt wie Vollzeitbeschäftigte, jedoch nur mit der Anzahl von Stunden, die ihrer Teilzeitquote entspricht.

Wie das Bundesarbeitsgericht am 01.12.1994 (6 AZR 501/94, juris) entschieden hat, liegt keine Ungleichbehandlung wegen Teilzeit vor, wenn eine hälftig teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin zur gleichen Anzahl von Wochenenddiensten herangezogen wird, wie eine in Vollzeit beschäftigte Arbeitnehmerin. Es liegt vielmehr eine Gleichbehandlung vor. Die Kammer schließt sich dieser Argumentation an.

Soweit sich die Klägerin auf das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 20.08.2015 (Aktenzeichen: 26 Sa 2340/14) beruft, wurde die Klägerin im dortigen Verfahren an den Wochenenddiensten mit derselben Stundenzahl eingesetzt wie Vollzeitbeschäftigte und deswegen wurde im dortigen Verfahren eine Ungleichbehandlung angenommen. Im vorliegenden Fall setzt die Beklagte die Klägerin jedoch unstreitig an den Wochenenden nur in dem Stundenumfang ein, der der Teilzeitquote der Klägerin entspricht. Sie wurde zur gleichen Anzahl von Wochenenddiensten eingeteilt, aber die Dienste waren auch entsprechende ihrer Teilzeitquote gekürzt.

Soweit die Klägerin behauptet, sie leiste „überproportional viel“ Arbeitszeit an Wochenenden gegenüber ihren in Vollzeit tätigen Kollegen und werde deswegen benachteiligt, fehlt ein entsprechender Sachvortrag der Klägerin, der diese Behauptung stützen würde. Die Klägerin hat keine Tatsachen vorgetragen, aus denen geschlossen werden könnte, dass sie - bezogen auf ihre Gesamtarbeitszeit - im Vergleich zu den Vollzeitkräften überproportional zu Wochenenddiensten herangezogen wird. Damit kann die Klägerin nicht schlüssig darlegen, sie werde im Vergleich zu einer Vollzeitkraft zu mehr Stunden an den Wochenenden herangezogen.

Damit liegt keine Diskriminierung der Klägerin nach § 4 Abs. 1 TzBfG vor.

2.

Eine anderweitige Anspruchsgrundlage für die von der Klägerin begehrte Einschränkung der Anzahl von Wochenenddiensten, zu denen sie eingeteilt wird, wurde von der Klägerin nicht behauptet und ist für die Kammer auch nicht ersichtlich.

II.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Klägerin als unterlegene Partei gemäß § 91 ZPO i.V.m. § 46 Abs. 2 ArbGG. Der Streitwert, der gem. § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil festzusetzen ist, bemisst sich mit einem Bruttomonatsverdienst der Klägerin.

Rechtsmittelbelehrung

1. Gegen dieses Urteil kann d. Kläg. Berufung einlegen.

Wird das Urteil nicht in dem Umfang angefochten, in dem d. Kläg. unterlegen ist, hängt die Zulässigkeit der Berufung davon ab, dass der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 EUR übersteigt oder der Beschwerdegegenstand das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses betrifft.

Die Einlegung der Berufung hat binnen eines Monats nach Zustellung dieses Urteils schriftlich oder mittels elektronischen Dokuments nach § 46c ArbGG beim Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg - Kammern Freiburg -, Habsburgerstr. 103, 79104 Freiburg i. Br. zu erfolgen. Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde, enthalten. Die Berufung ist, sofern nicht bereits in der Berufungsschrift erfolgt, binnen zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils schriftlich gegenüber dem Landesarbeitsgericht zu begründen.

Der Berufungskläger muss sich vor dem Landesarbeitsgericht durch einen bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt vertreten lassen, insbesondere muss die Berufungsschrift von einem solchen unterzeichnet oder bei Einreichung mittels elektronischen Dokuments nach § 46c ArbGG autorisiert sein.

An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Mit der Berufungsschrift soll das bei elektronischer Übermittlung erhaltene Original, ansonsten eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils vorgelegt werden. Die Geschäftsstelle des Landesarbeitsgerichts bittet, Schriftsätze in fünffacher Fertigung einzureichen. Dies gilt nicht bei Einreichung der Schriftsätze als elektronisches Dokument gemäß § 46c ArbGG.

2. Für d. Bekl. ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel nicht gegeben.

D. Vorsitzende: