

Beglaubigte Abschrift



**Arbeitsgericht  
Neuruppin**

Geschäftszeichen (bitte immer angeben)

5-0a 213/19



Verkündet

am 07.08.2019

Justizbeschäftigte  
als Urkundsbeamter/in  
der Geschäftsstelle

|  |                   |            |
|--|-------------------|------------|
| ◀ Mdt. Z. K.<br>Rücksprache                    | Wiedervorlage ▶   |            |
| <b>DGB Rechtsschutz GmbH</b><br>Büro Neuruppin |                   |            |
| 20. AUG. 2019                                  |                   |            |
| Erledigt                                       | Fristen + Termine | Bearbeitet |

**Im Namen des Volkes**

**Urteil**

In Sachen

**für Recht erkannt:**

1. Die Beklagte wird verurteilt, der Verringerung der Arbeitszeit des Klägers von 40 auf 36 Stunden pro Woche und der Verteilung der Arbeitszeit gemäß dem Schichtplan der Schicht „C“ zuzustimmen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
3. Der Streitwert wird auf 8.274,39 Euro festgesetzt.

**Tatbestand:**

Der am 06.06.1985 geborene, ledige und keinen Kindern zum Unterhalt verpflichtete Kläger wurde von der Beklagten seit dem 15.10.2008 auf der Grundlage eines Arbeitsvertrages als Prozesselektriker, zuletzt mit der Funktionsbezeichnung eines Schichtelektronikers mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden und einer Bruttovergütung von zuletzt monatlich 2.758,13 € beschäftigt. Wegen der Aufgabenbeschreibung des Klägers wird auf Seite 4 der Klageerwiderung Bezug genommen.

Die Beklagte fuhr ein rund um die Uhr laufendes 5-Schicht-System (24/7 entsprechend 168 Stunden) und beschäftigte außer dem Kläger vier weitere Prozesselektriker. Jeder Schicht wurde ein Elektriker zugewiesen. Darüber hinaus wurden zwei Elektriker als Springer beschäftigt.

Rechnerisch ergab sich für einen Schichtmitarbeiter vor diesem Hintergrund eine wöchentliche Arbeitszeit von ca. 36 Stunden. Die an der vereinbarten und tariflichen Arbeitszeit von 40 Stunden fehlenden 4 Stunden wurden von den Mitarbeitern durch sog. Einbringsschichten erbracht.

Mit Schreiben vom 09.08. und 10.10.2018 beantragte der Kläger jeweils eine befristete Herabsetzung seiner wöchentlichen Arbeitszeit. Die Beklagte lehnte die Anträge mit der Begründung ab, dass für eine befristete Herabsetzung eine Rechtsgrundlage nicht vorhanden sei.

Mit Schreiben vom 19.11.2018 beantragte der Kläger erneut, nunmehr ab dem 01.03.2019 in Teilzeit zu arbeiten. Die Arbeitszeit sollte vom 40 auf 36 Stunden wöchentlich reduziert werden und die Arbeitszeit dem Schichtplan der Schicht „C“ entsprechen.

Der Beklagten gelang es nach Eingang des klägerischen Teilzeitbegehrens nicht, auf dem Arbeitsmarkt oder innerbetrieblich eine Arbeitskraft mit der Spezialisierung des Klägers zu finden, die für 16 Stunden monatlich arbeiten sollte. Auf Seite 5 f. der Klageerwiderung wird Bezug genommen.

Mit Schreiben vom „29.01.2018“ wiesen die Prozessbevollmächtigten der Beklagten den Antrag zurück, da diesem Wunsch betriebliche Gründe entgegenstünden.

Der Kläger bestreitet, dass betriebliche Gründe seinem Teilzeitwunsch entgegenstehen.

Der Kläger beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, der Verringerung der Arbeitszeit des Klägers von 40 auf 36 Stunden pro Woche und der Verteilung der Arbeitszeit gemäß dem Schichtplan der Schicht „C“ zuzustimmen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie meint, im Hinblick auf die von der Beklagten zu Recht abgelehnten klägerischen Anträge vom 09.08. und 10.10.2018 stünden dem erneuten Begehren des Klägers die zweijährige Sperrfrist des § 8 Abs. 6 TzBfG entgegen.

Durch das Begehren des Klägers würden dessen Einbringsschichten wegfallen und dadurch das betriebliche Organisationskonzept gestört, das darauf beruhe, dass Mitarbeiter in Freischicht durch zusätzliche Einbringsschichten Ausfallzeiten von Arbeitskollegen kompensierten. Bei Umsetzung des klägerischen Begehrens würden im Jahr 2019 dessen ca. 33 Einbringsschichten der Beklagten fehlen. Überobligatorische Ausfallzeiten von Mitarbeitern könnten dann nicht mehr ausgeglichen werden. Eine Kompensation könne nur durch Mehrarbeit der vier anderen Schichtelektroniker und der beiden Springer kompensiert werden.

#### **Entscheidungsgründe:**

A. Die zulässige Klage ist begründet.

Dem Kläger steht gegen die Beklagte ein Anspruch auf eine Verringerung der Arbeitszeit des Klägers von 40 auf 36 Stunden pro Woche und der Verteilung der Arbeitszeit gemäß dem Schichtplan der Schicht „C“ zu.

I. Dem Kläger steht gegen die Beklagte ein Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit des Klägers von 40 auf 36 Stunden pro Woche zu.



Der Anspruch ergibt sich aus § 8 Abs. 4 TzBfG.

- 1) Dem Anspruch steht die Sperrfrist des § 8 Abs. 6 TzBfG nicht entgegen.

Gemäß § 8 Abs. 6 TzBfG kann der Arbeitnehmer eine erneute Verringerung seiner Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat. Zweck der Vorschrift ist es, dem Arbeitgeber ein gewisses Maß an Planungssicherheit zu geben. Das bedeutet, dass eine Ablehnung nur „berechtigt“ im Sinn der Vorschrift ist, wenn sie von einem entgegenstehenden betrieblichen Grund gemäß § 8 Abs. 4 Sätze 1 und 2 TzBfG getragen ist. Das folgt auch daraus, dass der Begriff der Ablehnung gemäß Absatz 6 im Zusammenhang mit Absatz 4 zu sehen ist, wo mögliche Ablehnungsgründe auch in Sätzen 3 und 4 bezeichnet sind. Das Fehlen anderer Anspruchsvoraussetzungen löst die Wartefrist des § 8 Absatz 6 daher nicht aus. Ein solcher Antrag ist unwirksam und bedarf keiner Ablehnung. (wie hier Boecken/Joussen, TzBfG § 8 Rz. 138; Meinel/Heyn/Herms, TzBfG § 8 Rz. 108; Sievers, TzBfG § 8 Rz. 229).

Da § 9 a TzBfG zum Zeitpunkt der klägerischen Begehren vom 09.08. und 10.10.2018 noch nicht in Kraft war, waren die Anträge des Klägers unwirksam und bedurften keiner Ablehnung. Sie haben daher nicht die Sperrfrist des § 8 Abs. 6 TzBfG ausgelöst.

- 2) Der Arbeitgeber hat nach § 8 Abs. 4 TzBfG der Verringerung der Arbeitszeit und ihrer Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers zuzustimmen, wenn betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.

Dazu genügen rational nachvollziehbare Gründe. Dringende betriebliche Gründe sind nicht erforderlich. Die Gründe mussten jedoch hinreichend gewichtig sein.

Die in § 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG aufgeführten Regelbeispiele dienen der Erläuterung des betrieblichen Grundes. Es genügt nicht jeder rational nachvollziehbare Grund. Er muss auch hinreichend gewichtig sein. Das wird beispielhaft angenommen, wenn der Arbeitszeitwunsch die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit des Betriebs wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Der Arbeitgeber kann die Ablehnung nicht allein mit einer abweichenden unternehmerischen Vorstellung von der "richtigen" Arbeitszeit oder Arbeitszeitverteilung begründen. Ob hinreichend gewichtige betriebliche Gründe zur Ablehnung berechtigen, ist gerichtlich festzustellen. Dazu gilt folgende dreistufige Prüfungsfolge:

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 bedingt, liegt beim Arbeitgeber. Die Richtigkeit seines Vortrags 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 Organisationskonzepts 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 Satz 2 TzBfG genannten besonderen betrieblichen Belange oder das betriebliche Organisationskonzept und die ihm zugrunde liegende unternehmerische Aufgabenstellung wesentlich beeinträchtigt? (BAG vom 18.02.2003 - 9 AZR 164/02, BAGE 105, 107).

In Anwendung dieser Grundsätze ist festzustellen, dass der Vortrag der Beklagten jedenfalls der auf der zweiten Stufe erforderlichen Prüfung nicht genügt. Die Beklagte hat ihren Vortrag durch Zahlenmaterial nicht belastet. Es ergibt sich nicht, welche Ausfallzeiten unter Berücksichtigung von Urlaub, Krankheit und anderem zu kompensieren oder warum die Beklagte überobligatorische Ausfälle befürchtet. Immerhin stehen der Beklagten hierfür nicht nur zwei ebenfalls spezialisierte Springer in Vollzeit zur Verfügung, sondern des Weiteren 4 x 33 Einbringschichten der anderen Schichtelektroniker.

Dass der noch recht junge und familiär ungebundene Kläger durch Verwirklichung seines Teilzeitbegehrens möglicherweise um die leidigen Einbringsschichten zur Verärgerung seiner Kollegen „herumkommt“, kann im Rahmen der Prüfung von § 8 Abs. 4 TzBfG nicht berücksichtigt werden. Das Gesetz soll die Schaffung von Teilzeitarbeitsverhältnissen fördern. Anders als etwa im Rahmen von § 7 BUrlG ist eine Interessenabwägung nicht vorzunehmen.

II. Dem Kläger steht gegen die Beklagte ein Anspruch auf eine Verteilung der Arbeitszeit gemäß dem Schichtplan der Schicht „C“ zu.

Die Beklagte ist dem Begehren des Klägers insoweit nicht entgegen getreten.

B. Die Entscheidung über die Kosten folgt aus §§ 91 Abs. 1 ZPO, 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG.

C. Die Festsetzung des Streitwertes beruht auf § 61 Abs. 1 ArbGG.