

Verteilung der verkürzten Arbeitszeit

Eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts, gerade ein Jahr alt und noch nicht so lange veröffentlicht, verdeutlicht und vertieft die neuen Grundsätze zur Verteilung der verkürzten Arbeitszeit nach § 8 TzBfG (v. 16.3.2005, 9 AZR 323/03).

Der Sachverhalt ist recht drastisch zugespitzt und entspricht vielleicht dem Umgangston im Versandhandel:

Eine Mitarbeiterin hatte nach ihrer Elternzeit den Wunsch auf Verringerung der Arbeitszeit, verbunden mit einem Wunsch auf die Verteilung der Arbeitszeit auf 8 bis 12 Uhr geäußert.

Fast zeitgleich hatte die Geschäftsleitung eine Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat abgeschlossen, wonach die Abteilung, in der diese Mitarbeiterin tätig war, morgens schon um 6 Uhr anfangen sollte. Dadurch sollte die Zusammenarbeit mit einer anderen Abteilung optimiert werden.

Die Mitarbeiterin erhielt einen neuen Arbeitsvertrag, der einerseits den Wunsch auf Arbeitszeitverkürzung umsetzt, andererseits aber die Arbeitszeit von 6 bis 10.30 Uhr vorsah. Auf den erneuten Wunsch der Mitarbeiterin nach Verteilung der Arbeitszeit von 8 bis 12 Uhr, die Betreuung des Kindes war sonst nicht umzusetzen, reagierte der Arbeitgeber mit einer ausdrücklichen Ablehnung. Nachdem die Arbeitnehmerin nun im einstweiligen Rechtsschutz die Verteilung der Arbeitszeit wie gewünscht durchzusetzen versuchte, betrieb der Arbeitgeber die Kündigung, weil die Mitarbeiterin nicht in der gewünschten Zeit beschäftigt werden könne. Die Betriebsratsanhörung hatte den Tenor – so jedenfalls auch das BAG -, dass man nicht für eine einzige Mitarbeiterin eine Sonderregelung treffen könne, dann würden das alle wollen.

Die richtungsweisenden Überlegungen des Bundesarbeitsgerichts zur Verteilung der verkürzten Arbeitszeit wurden also in diesem Fall im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses angestellt. Wie das BAG nämlich richtig annahm, konnte die Kündigung keinen Bestand haben, wenn die Ablehnung der Verteilung der Arbeitszeit unwirksam war, d.h. wenn kein betrieblicher Grund dafür vorlag.

UWE JAHN
RECHTSANWALT

ARBEITSRECHT
FACHANWALT

WIRTSCHAFTSRECHT
TÄTIGKEITSSCHWERPUNKT

MEDIZINRECHT
TÄTIGKEITSSCHWERPUNKT

Neumühler Straße 22
19057 Schwerin

Tel 0385 616106
Tel/Fax 0385 612680

e-mail:
ra-jahn@mvnet.de
www.ra-uwe-jahn.de

Da aber auch hier der 9. Senat zuständig war, ergab sich zumindest nicht auf dieser Ebene ein Bruch.

Das Urteil liest sich im Übrigen sehr spannend für den Arbeitsrechtler. Eine Vielzahl von praktischen Problemen werden durchaus unterhaltsam abgehandelt – und verstellen für den unbefangenen Leser leider den Blick auf das Wesentliche.

Das soll also zuerst abgehandelt werden, die weiteren Lese Früchte werden dem geeigneten Publikum dann am Ende und zusammengefasst dargestellt.

Die Prüfung des betrieblichen Grundes für die Ablehnung der Verteilung der verkürzten Arbeitszeit folgt dabei in inzwischen gefestigter Rechtsprechung des BAG im Grundsatz dem gleichen Drei-Stufen-Schema, welches für den betrieblichen Grund zur Ablehnung der Verkürzung entwickelt wurde.

Die erste Stufe: Es ist prüfen, ob das der Ablehnung des Arbeitgebers zu Grunde liegende Arbeitszeitschema auf einem wie auch immer gearteten Organisationskonzept beruht. Dabei wird als Organisationskonzept das Konzept definiert, mit dem die unternehmerische Aufgabenstellung im Betrieb umgesetzt werden soll. Die Darlegungs- und Beweislast für die Verbindung zwischen Konzept und Arbeitszeitverteilung liegt beim Arbeitgeber und ist in vollem Umfang auf seine Richtigkeit gerichtlich überprüfbar.

In der zweiten Stufe ist zu prüfen, ob die auf dem Organisationskonzept beruhende Arbeitszeitregelung tatsächlich im Widerspruch zum Verteilungsbegehren des Arbeitnehmers steht. Auch in dieser Stufe ist zu prüfen, ob zumutbare Änderungen der Betriebsabläufe oder des Personaleinsatzes die Realisierung des Verteilungswunsches ermöglichen.

Schließlich wird dann in der dritten Stufe eine Abwägung vollzogen, ob denn eine wesentliche Beeinträchtigung der betrieblichen Belange oder des Organisationskonzeptes vorliegt.

Im konkreten Fall befand das Bundesarbeitsgericht auf der Grundlage der Feststellungen der ersten beiden Instanzen, dass eine solche wesentliche Beeinträchtigung nicht vorliegt. Das Unternehmen beschäftigte die Mitarbeiter der Abteilung schließlich in der gewünschten Arbeitszeit. Für Ausfälle gibt es Springer und außerdem hatte die Arbeitgeberseite es versäumt, die erhebliche Beeinträchtigung des Arbeitsablaufes, wenn ein Mitarbeiter in den ersten beiden Stunden fehlt, darzulegen – vielleicht gab es ja auch keine.

Das BAG befand im Übrigen, dass der aus der Betriebsratsanhörung hervorgehende Tenor der Überlegungen des Arbeitgebers unerheblich sei: Da könnte ja jeder komme – ist keine für eine Einzelfallabwägung einschlägige Argumentation.

Nun zu den versprochenen Lesefrüchten, die sich auch – wenn man denn nachschaut – in guten Kommentaren finden, hier aber am praktischen Beispiel aufgenommen werden können.

Eine Betriebsvereinbarung kann wegen ihrer Bindungswirkung gegenüber dem Arbeitgeber durchaus ein Grund sein, warum eine bestimmte Arbeitszeitverteilung dem Arbeitgeber rechtlich nicht möglich ist. Dieser Grundsatz kam aber im konkreten Fall nicht zur Anwendung, weil das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nicht die individuelle Ausgestaltung eines Arbeitsverhältnisses umfasst, wenn denn keine kollektiven Auswirkungen der Ausgestaltung zu befürchten sind. Das war im vorliegenden Fall jedenfalls nicht vorgetragen worden.

Das Versäumnis der Anmeldefristen für Teilzeitarbeit und deren Verteilung ist nicht mehr relevant, wenn sich der Arbeitgeber auf dieses Ansinnen „rügelos“ einlässt. Also: nichts, was man in der Schublade behalten kann.

Etwas fallfremder folgende Feststellungen des BAG:

Ein Vergleich, der inhaltlich zwar schon vollständig verhandelt wurde, nach dem Wunsch der Parteien aber gerichtlich beurkundet werden soll, ist erst mit der gerichtlichen Beurkundung wirksam abgeschlossen.

Eine Revisionsbegründung muss zwar alle Rechtsfragen umfassend würdigen. Wenn aber das Instanzgericht in seiner Begründung auch nur sehr lakonisch bleibt, ist von der Revisionsbegründung nicht mehr zu verlangen, als solcherart vorgegeben.

Uwe Jahn
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

© RA Uwe Jahn, Schwerin