

Arbeitszeitreduzierung – Verzicht auf Fristeinhaltung

1. Nach § 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG muss die Verringerung der Arbeitszeit „spätestens drei Monate vor deren Beginn“ geltend gemacht werden. Die Frist bestimmt sich nach § 187 Abs. 1 , § 188 Abs. 2 BGB. Zwischen dem Zugang der Erklärung beim Arbeitgeber (§ 130 BGB) und dem Beginn der Arbeitszeitverkürzung müssen volle drei Monate liegen.

2. Ein Verzicht des Arbeitgebers auf die Einhaltung der Drei-Monats-Frist wirkt zu Gunsten des Arbeitnehmers. Er ist daher nach § 22 Abs. 1 TzBfG zulässig.

3. Ein solcher Verzicht ist anzunehmen, wenn der Arbeitgeber trotz Fristversäumnis mit dem Arbeitnehmer ohne jeden Vorbehalt erörtert, ob dem Teilzeitverlangen betriebliche Gründe nach § 8 Abs. 4 TzBfG entgegenstehen.

BAG vom 14.10.2003 - 9 AZR 636/02

Die Parteien streiten über einen Anspruch des Klägers auf Verringerung und Neuverteilung seiner Arbeitszeit.

Der Kläger ist bei der Beklagten seit 1998 als Elektriker mit 152,25 Stunden monatlich vollzeitbeschäftigt. Die Beklagte stellt Getränkedosen und Getränkedeckel her. Sie beschäftigt 470 Mitarbeiter einschließlich der Auszubildenden. Der Kläger ist neben neun weiteren Betriebselektrikern in der Elektrowerkstatt der Deckelfertigung eingesetzt. Seine Aufgabe besteht in der Wartung, Instandhaltung und -setzung der Produktions- und Nebenanlagen sowie Energieversorgung, Beleuchtung und der Betriebsdatenerfassung und -verarbeitung. Laut Arbeitsplatzbeschreibung der Beklagten werden von einem Betriebselektriker Kenntnisse in „Rockwell SPS, Basic, CAD ...“ erwartet. Keiner der bei der Beklagten in der Deckelfertigung eingesetzten Betriebselektriker verfügte bei der Einstellung über entsprechende Kenntnisse. In Deutschland ist die Ausbildung am SPS-Steuerungssystem von Siemens üblich.

In der Betriebsvereinbarung vom 30. 11. 1999 ist bestimmt, dass in der Produktion und in der Elektrowerkstatt der Dosen- und der Deckelfertigung vollkontinuierlich dreischichtig gearbeitet wird. Sie legt einen zehntägigen Schichtrhythmus fest. Innerhalb dieser zehn Tage werden regelmäßig hintereinander zwei Tage Frühschicht, zwei Tage Spätschicht, zwei Tage Nachtschicht gearbeitet. Es schließen sich vier arbeitsfreie Tage an.

Nach dem Stellenbesetzungsplan der Beklagten sollen jeweils zwei vollzeitbeschäftigte Betriebselektriker in einer Schicht arbeiten. Ausnahmsweise werden einzelne Schichten nur mit einem Betriebselektriker besetzt. Gründe dafür sind Abwesenheit infolge Erholungsurlaub, Arbeitsunfähigkeit, Fortbildung oder Schichtumbesetzungen, die erforderlich sind, weil bestimmte Arbeiten aus Sicherheitsgründen nach deutschen und internationalen Normen nur von einer Elektrofachkraft unter Anwesenheit einer weiteren durchgeführt werden dürfen.

In dem Arbeitsbereich des Klägers fielen in dem Zeitraum von April 2001 bis April 2002 auf Grund von Reparaturarbeiten in erheblichem Umfang Überstunden an.

Der Kläger stellte am 12. 2. 2001 den Antrag auf Verringerung seiner Arbeitszeit um die Hälfte „spätestens ab dem 7. 5. 2001“. Die Beklagte antwortete mit Schreiben vom 21. 2. 2001 folgendermaßen:

„... obwohl Sie nicht die gesetzliche Frist von drei Monaten eingehalten haben, sind wir bereit, die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit Ihnen zu erörtern.

Dazu benötigen wir die von Ihnen gewünschte exakte Verteilung der Arbeitszeit, so dass wir vorab prüfen können, ob betriebliche Gründe Ihren Wünschen nicht entgegenstehen.“

Daraufhin erörterten die Parteien am 27. 2. 2001 die vom Kläger gewünschte Arbeitszeit und deren Einteilung. Als Ergebnis dieses Gesprächs hielt der Kläger mit Schreiben vom 2. 3. 2001 folgende besprochene Möglichkeit fest:

„- Beibehaltung meines Schichteinsatzes in der Elektrowerkstatt *P Defe *PE

- Die Arbeitszeit verteilt sich dann auf jeden 2. vollen Schicht-Turn (entspricht 6 Tage arbeiten, 14 Tage frei)

Ergibt sich die Möglichkeit zur Einstellung eines neuen Schicht-elektrikers als Vollzeitkraft, so wünsche ich die Verteilung meiner Arbeitszeit auf 2-3 Arbeitstage in der Woche auf Frühschicht.“

Die Beklagte schrieb die Stelle eines Betriebselektrikers in Teilzeit durch Aushang aus und erteilte dem Arbeitsamt Recklinghausen einen Vermittlungsauftrag mit der Arbeitsplatzanforderung „Kenntnisse des Systems Rockwell SPS-Steuerungen“.

Mit Schreiben vom 3. 4. 2001 lehnte die Beklagte den Antrag des Klägers ab, weil sich kein geeigneter Betriebselektriker beworben habe.

Der Kläger teilte der Beklagten am 6. 4. 2001 mit, dass er deren Bemühungen bezweifle. Zum einen habe ein ehemaliger Praktikant Interesse an einer weiteren Beschäftigung bekundet. Zum anderen habe die Beklagte mit den Kenntnissen in „Rockwell SPS-Steuerungen“ zu hohe Voraussetzungen aufgestellt. Sie hätte ansonsten ohne weiteres eine Ersatzkraft finden können. Dazu verweist er darauf, dass sich unstreitig im Juli 2002 unter Bezugnahme auf die Ausschreibung der Beklagten der Energieelektroniker B. mit der Fachrichtung Betriebstechnik beworben hat. Dieser sei von der Beklagten als geeignet angesehen worden, obwohl er nicht über Kenntnisse in „Rockwell SPS-Steuerungen“ verfügte.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, die Zustimmung zur Reduzierung seiner Arbeitszeit auf 81,13 Stunden monatlich zu erteilen und die Verteilung der reduzierten Arbeitszeit entsprechend seinem Wunsch dahingehend festzulegen, dass er alle zwei Wochen montags bis freitags von 6.00 Uhr bis 14.00 Uhr tätig ist,
2. hilfsweise, die Beklagte zu verurteilen, die Zustimmung zur Reduzierung seiner Arbeitszeit auf 81,13 Stunden monatlich zu erteilen und die Verteilung der reduzierten Arbeitszeit entsprechend seinem Wunsch dahingehend festzulegen, dass er im 3-Wochen-Rhythmus jede 3. Woche in Contischicht dahingehend tätig ist, dass zwei Frühschichten à 8 Stunden, sich anschließend zwei Spätschichten à 8 Stunden sowie zwei Nachtschichten à 8 Stunden absolviert werden,
3. die Beklagte zu verurteilen, ihn während der Dauer des vorliegenden Rechtsstreits nur noch mit 81,13 Stunden monatlich reduzierter Arbeitszeit zu beschäftigen, nämlich im Fall des Obsiegens zu 1) im 2-Wochen-Rhythmus jede 2. Woche montags bis freitags täglich von 6.00 Uhr bis 14.00 Uhr, und im Fall des Obsiegens zu 2) dahingehend, dass er im 3-Wochen-Rhythmus jede 3. Woche in Contischicht dahingehend tätig ist, dass zwei Frühschichten à 8 Stunden, sich anschließend zwei Spätschichten à 8 Stunden sowie zwei Nachtschichten à 8 Stunden absolviert werden.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Der Teilzeitantrag sei unwirksam, weil der Kläger die Frist des § 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG nicht eingehalten habe. Dem Teilzeitwunsch stünden zudem betriebliche Gründe entgegen. Sie habe die unternehmerische Entscheidung getroffen, dass grundsätzlich jeder Schicht zwei vollbeschäftigte Betriebselektriker zugeordnet seien. Da private Freizeitwünsche der Mitarbeiter, Urlaub und Arbeitsunfähigkeitszeiten ausgeglichen werden müssten, sei eine weitere Belastung durch eine Arbeitszeitreduzierung des Klägers nicht mehr vertretbar. Es sei nicht mehr sichergestellt, dass die betreffenden Schichten auch nur mit einem Betriebselektriker besetzt seien. Würde sie von vornherein nur einen Betriebselektriker für bestimmte Schichten einplanen, wäre der Betriebsablauf im Elektrobereich zeitweise in höchstem Maße gefährdet. Die von den Betriebselektrikern geleisteten Überstunden rechtfertigten nicht die Einstellung eines vollzeitbeschäftigten Betriebselektrikers, da ihr Volumen nicht ausreiche, einen vollzeitbeschäftigten Betriebselektriker sinnvoll zu beschäftigen. Die Überstunden entstünden größtenteils kurzfristig und zeitlich nicht kalkulierbar zB durch nicht vorhersehbare Reparaturen. Im Übrigen stünde der vom Kläger gewünschten Verteilung der Arbeitszeit auch die im Betrieb der Beklagten abgeschlossene Betriebsvereinbarung vom 30. 11. 1999 über die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit entgegen. Ferner habe sie alles getan, um für den Kläger eine Ersatzkraft zu finden. Geeignete Bewerber mit Kenntnissen der „Rockwell SPS-Steuerungen“ stünden nicht zur Verfügung.

Das ArbG hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das LAG das Urteil des ArbG teilweise abgeändert und die Beklagte verurteilt, die Zustimmung zur Reduzierung

der Arbeitszeit des Klägers auf 81,13 Stunden zu erteilen und die Verteilung der reduzierten Arbeitszeit entsprechend dem Wunsch des Klägers dahingehend festzulegen, dass dieser in Conti-Schicht lediglich jeden zweiten Schicht-Turn (zwei Frühschichten à 8 Stunden, zwei Spätschichten à 8 Stunden, zwei Nachtschichten à 8 Stunden, vier Freischichten) tätig wird. Weiterhin wurde die Beklagte verurteilt, den Kläger während der Dauer des vorliegenden Rechtsstreits nur noch mit 81,13 Stunden monatlich reduzierter Arbeitszeit entsprechend zu beschäftigen. Die Revision der Beklagten ist begründet.

Auszug den Gründen:

Der Senat kann auf Grund der festgestellten Tatsachen nicht entscheiden, ob die Beklagte der gewünschten Beschäftigung mit 76,13 Stunden monatlich zuzustimmen hat. Dazu bedarf es weiterer Feststellungen des LAG.

1.

Nach den nicht angegriffenen Feststellungen des LAG lagen am Tag der Antragstellung die formalen Voraussetzungen des Verringerungsanspruchs nach § 8 Abs. 1 und Abs. 7 TzBfG vor. Das Arbeitsverhältnis der Parteien bestand länger als sechs Monate. Die Beklagte beschäftigte idR mehr als 15 Arbeitnehmer.

2.

In jedem Fall ist die mangelnde Einhaltung der Frist dann ohne Bedeutung, wenn der Arbeitgeber trotzdem die Arbeitszeitverringerung mit dem Arbeitnehmer ohne Vorbehalt erörtert. Darin ist dann ein Verzicht auf die ausschließlich zu seinem Schutz bestimmte gesetzliche Mindestfrist zu sehen. Das ist rechtlich unbedenklich. § 22 Abs. 1 TzBfG untersagt nur Abweichungen zu Lasten des Arbeitnehmers.

c)

Die Beklagte hat auf die Einhaltung der Frist wirksam verzichtet. Das ergibt sich aus ihrem Schreiben vom 21. 2. 2001.

Die Beklagte hat sich ausdrücklich bereit erklärt, die Verringerung der Arbeitszeit mit dem Kläger zu „erörtern“ und damit den nach § 8 Abs. 3 Satz 1 TzBfG einschlägigen Begriff für das vom Gesetzgeber angestrebte Ziel einer einvernehmlichen Festlegung der Arbeitszeit verwendet. Sie hat den Kläger außerdem zusätzlich aufgefordert, die von ihm gewünschte „exakte Verteilung der Arbeitszeit“ anzugeben, um das Entgegenstehen von „betrieblichen Gründen“ vorab prüfen zu können. Insoweit hat sie auf den Sprachgebrauch des § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG abgestellt, der den Arbeitgeber sachlich zur Ablehnung der Arbeitszeitverringerung berechtigt. Ihr war bei der Abfassung ihres Schreibens bekannt, dass der Kläger die Mindestfrist nicht gewahrt hatte. Hierauf weist sie bereits eingangs ihrer schriftlichen Antwort hin. Der Kläger durfte daher davon ausgehen, dass die Beklagte auf die Einhaltung der Frist keinen Wert lege und auch bei der weiteren Behandlung seines Antrags auf diesen Mangel nicht zurückkommen werde.

3.

Ob - wie das LAG angenommen hat - dem Arbeitszeitverlangen des Klägers keine betrieblichen Gründe nach § 8 Abs. 4 Satz 1 und 2 TzBfG entgegenstanden, kann der Senat nicht abschließend beurteilen. Das wird in der erneuten Berufungsverhandlung vom LAG aufzuklären sein.

a)

Ein betrieblicher Grund liegt vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht (Satz 2). Es genügt, dass der Arbeitgeber rational nachvollziehbare Gründe hat. Dringende betriebliche Gründe sind nicht erforderlich. Die Gründe müssen jedoch hinreichend gewichtig sein.

b)

Der Begriff der entgegenstehenden betrieblichen Gründe ist ein unbestimmter Rechtsbegriff. Für die Anwendung dieses Rechtsbegriffs hat der Senat folgende dreistufige Prüfungsfolge entwickelt:

In der ersten Stufe ist festzustellen, ob überhaupt und wenn ja welches betriebliche Organisationskonzept der vom Arbeitgeber als erforderlich angesehenen Arbeitszeitregelung zu Grunde 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 uneingeschränkt überprüfbar. Die dem Organisationskonzept zugrundeliegende unternehmerische Aufgabenstellung und die daraus abgeleiteten organisatorischen Entscheidungen sind hinzunehmen, soweit sie nicht willkürlich sind. Voll überprüfbar ist dagegen, ob das vorgetragene Konzept auch tatsächlich im Betrieb durchgeführt wird.

In der 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 in Einklang 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 zugrundeliegende unternehmerische Aufgabenstellung wesentlich beeinträchtigt?

c)

Unter Zugrundelegung dieses Prüfungsschemas standen dem Arbeitszeitverlangen des Klägers zwar betriebliche Gründe entgegen, die aber durch die Einstellung einer Ersatzkraft hätten vermieden werden können.

aa)

Aus der Betriebsvereinbarung über die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit vom 30. 11. 1999 ergibt sich für die Beklagte kein Grund, der dem Verringerungsverlangen des Klägers entgegensteht. Die Bestimmungen der Betriebsvereinbarung betreffen nur die Verteilung der Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten, schließen aber eine Teilzeitbeschäftigung nicht aus. Im Übrigen umfasst das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG nur die Verteilung der Arbeitszeit, nicht aber deren Dauer.

bb)

Das LAG hat das Organisationskonzept, regelmäßig zwei Betriebselektriker jeder Schicht zuzuordnen, als einen Grund angesehen, der grundsätzlich geeignet ist, die Arbeitszeitverringerung nach § 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG abzulehnen. Das entspricht der Rechtsprechung des Senats.

(1) Das Konzept der Beklagten ist nachvollziehbar und nicht willkürlich. Würde eine Schicht planmäßig nur mit einem Betriebselektriker besetzt, so könnte bei kurzfristigen Ausfällen nicht mehr sichergestellt werden, dass in der betreffenden Schicht überhaupt ein Betriebselektriker arbeitet. Dieses Organisationskonzept ist nicht vorgeschoben, sondern wird von der Beklagten auch tatsächlich umgesetzt. Entgegen der Auffassung des Klägers steht dem nicht entgegen, dass die Beklagte in Einzelfällen wegen Urlaub, Krankheit, sonstigen Abwesenheitsgründen oder aus Sicherheitsgründen von der Doppelbesetzung abweicht. Die Ernsthaftigkeit eines Konzepts wird nicht schon deswegen in Frage gestellt, weil der Arbeitgeber hiervon Ausnahmen macht. Es kommt vielmehr auf den Grund der Abweichung an. Krankheits-, Urlaubs- oder sonstige Abwesenheitsvertretungen sind äußere Umstände, die vom Arbeitgeber regelmäßig nicht beeinflusst werden können.

(2) Das Organisationskonzept steht der vom Kläger gewünschten Arbeitszeitverringerung entgegen. Durch die Halbierung der Arbeitszeit des Klägers tritt eine Unterdeckung ein. Sie schließt die planmäßige Doppelbesetzung der Schichten durch Betriebselektriker aus, soweit nicht durch Einsatz einer Ersatzkraft ein Ausgleich stattfindet.

(3) Ob dem Teilzeitverlangen entgegensteht, dass es der Beklagten möglich und zumutbar war, für die ausfallende Arbeitszeit eine Ersatzkraft einzustellen, hat das LAG noch aufzuklären.

(3.1) Die Beklagte kann sich nicht mit Erfolg darauf berufen, ihr sei trotz Bemühungen keine ErsatzEinstellung gelungen. Das LAG hat innerhalb seines Beurteilungsspielraumes zu

Recht festgestellt, dass die Beklagte in ihren Stellenausschreibungen zu hohe fachliche Anforderungen an die einzustellende Ersatzkraft stellte, indem sie Kenntnisse in „Rockwell SPS-Steuerungen“ voraussetzte. Denn die Beklagte hat den Bewerber B. für fachlich geeignet gehalten, obwohl dieser über die geforderten speziellen Kenntnisse nicht verfügte. Es kann deshalb davon ausgegangen werden, dass eine geeignete Ersatzkraft nicht zwingend Vorkenntnisse in „Rockwell SPS-Steuerungen“ benötigt.

(3.2) Das LAG hat nicht ausgeschlossen, dass Ersatzkräfte für den Kläger gefunden worden wären, wenn die Beklagte in ihren Stellenausschreibungen auf spezielle Vorkenntnisse im „Rockwell SPS-Steuerungssystem“ verzichtet und lediglich Kenntnisse in „SPS-Steuerungen“ vorausgesetzt hätte. Die dagegen erhobene Aufklärungsrüge greift durch.

Diese Rüge ist begründet. Das LAG hat seine Aufklärungspflicht nach § 139 ZPO verletzt.

Die Beklagte war für das Berufungsgericht erkennbar von der fehlerhaften Rechtsansicht ausgegangen, dass sie für die einzustellende Ersatzkraft die Kenntnisse des „Rockwell SPS-Steuerungssystems“ verlangen durfte. Sie hat sich deshalb in den Vorinstanzen nur auf das Fehlen solcher Fachkräfte berufen. Bei dieser Sachlage hätte das LAG der Beklagten zur Vermeidung einer Überraschungsentscheidung (§ 139 Abs. 1 Satz 2 ZPO) Gelegenheit geben müssen, auch zur Verfügbarkeit von Betriebselektrikern auf dem regionalen Arbeitsmarkt ohne diese speziellen Kenntnisse vorzutragen. Das ist unterblieben.

(3.3) Das LAG wird deshalb noch aufzuklären haben, ob im April 2001 ein Betriebselektriker ohne die speziellen Kenntnisse in „Rockwell SPS-Steuerungen“ als Ersatzkraft für den Kläger auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung gestanden hat. Maßgeblich für die gerichtliche Überprüfung ist nämlich der Zeitpunkt, zu dem der Arbeitgeber die Ablehnung erklärt hat.