

Arbeitszeitreduzierung – Ausgleich durch Überstundenauf- und -abbau

- 1. Der Arbeitnehmer kann zur Durchsetzung seines Teilzeitananspruches nach § 8 TzBfG vom Arbeitgeber nicht verlangen, dass dieser zum Ausgleich der verringerten Arbeitszeit eine Vollzeitkraft bei gleichzeitigem Abbau von Überstunden anderer Arbeitnehmer einstellt.**
- 2. Ebenso wenig kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen, den Arbeitszeitausfall durch dauernde Überstunden anderer Arbeitnehmer auszugleichen.**
- 3. Auf die Inanspruchnahme von Leiharbeit kann der Arbeitnehmer den Arbeitgeber dann nicht verweisen, wenn der Arbeitgeber nicht ohnehin auf Leiharbeit als übliche Maßnahme zurückgreift.**
- 4. Es ist für den Anspruch nach § 8 TzBfG unerheblich, aus welchen Gründen der Arbeitnehmer seine Arbeitszeit verringern möchte.**

BAG vom 9.12.2003, 9 AZR 16/03

Die Parteien streiten darüber, ob der Beklagte verpflichtet ist, die Arbeitszeit des Klägers entsprechend dessen Verlangen zu verringern und neu zu verteilen.

Der Kläger ist seit September 1988 bei dem Beklagten, der regelmäßig mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt, als Facharbeiter tätig. Er ist Vollzeitkraft bei einer Wochenarbeitszeit von 35 Stunden. Der Beklagte setzt ihn in der Abteilung "Unterbau" ein. Diese Abteilung untergliedert sich in den Bereich "Transferstraßen", in dem mindestens sieben Arbeitnehmer arbeiten, und in den Bereich "Bearbeitungszentren". Neben den allgemein dort anfallenden Tätigkeiten führt der Kläger ebenso wie einige andere Arbeitnehmer Kundens Schulungen durch.

In der Abteilung "Unterbau" werden erhebliche Überstunden geleistet. Zum Ausgleich von Beschäftigungsspitzen werden alle Arbeitnehmer der Abteilung unabhängig davon, ob sie an sich im Bereich "Transferstraßen" oder im Bereich "Bearbeitungszentren" tätig sind, herangezogen. "Hilfsweise" beschäftigt der Beklagte auch Leiharbeiter.

Der Kläger stellte unter dem 9. April 2001 einen Antrag auf Verringerung seiner Wochenarbeitszeit auf 21 Stunden beginnend mit dem 1. August 2001. Die Arbeitszeit sollte mit sieben Stunden auf die Wochentage von Montag bis Mittwoch verteilt werden. Hintergrund dieses Verlangens war, dass der Kläger sich donnerstags und freitags um seine beiden kleinen Kinder kümmern möchte, damit seine Ehefrau an diesen Tagen bei ihrem ehemaligen Arbeitgeber arbeiten kann. Der Beklagte lehnte das Verlangen mit Schreiben vom 28. Juni 2001 ab.

Mit seiner am 12. Juli 2001 erhobenen Klage hat der Kläger geltend gemacht, betriebliche Gründe rechtfertigten die Ablehnung seines Teilzeitantrages nicht. Der Beklagte könne die ausfallenden 14 Stunden mit einer Teilzeitkraft überbrücken. Jedenfalls könne der Beklagte eine Vollzeitkraft einstellen, wenn er gleichzeitig Überstunden abbaue.

Der Kläger hat zuletzt beantragt

den Beklagten zu verurteilen, seine Zustimmung zur Reduzierung der Arbeitszeit des Klägers von jetzt 35 Stunden auf 21 Stunden, verteilt auf Montag, Dienstag und Mittwoch zu je sieben Stunden zu erteilen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Der Beklagte macht betriebliche Gründe geltend. Es sei ihm nicht möglich, eine Teilzeitkraft zu finden, die den Kläger dauerhaft für die 14 Stunden Arbeitszeitverringerung ersetzen könne. Er sei aus Rechtsgründen nicht verpflichtet, Überstunden abzubauen, um durch den Einsatz einer Vollzeitkraft die Verringerung der Arbeitszeit des Klägers auszugleichen. Das ginge auch deshalb nicht, weil Überstunden in unterschiedlichem Umfang anfielen. Durch den Teilzeitwunsch des Klägers sei die Durchführung von Kundens Schulungen nicht mehr gewährleistet. Zudem sei, wenn der Kläger seine Wochenarbeitszeit beende, ein ausführliches Übergabegespräch von einem halben Tag erforderlich, was nicht zumutbar sei. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht ihr stattgegeben. Dagegen wendet sich der Beklagte mit seiner Revision.

Auszug aus den Gründen

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Urteils des Landesarbeitsgerichts und zur Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Die Klage ist zulässig, aber unbegründet.

A. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Verringerung und Neuverteilung seiner Arbeitszeit nach § 8 TzBfG.

...

II. Dem Beklagten stehen betriebliche Gründe zur Seite, die eine Ablehnung des Verlangens auf Verringerung der Arbeitszeit des Klägers rechtfertigen (§ 8 Abs. 4 Satz 1 und 2 TzBfG), so dass der Kläger auch keinen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit und ihre daran anknüpfende Neuverteilung hat.

...

Das Landesarbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, weil es nach der gebotenen Interessenabwägung zwischen den Interessen des Klägers und denen des Beklagten zumutbar sei, die Arbeitszeit des Klägers um 14 Stunden/Woche zu verringern und den Ausfall durch Einstellung einer Vollzeitkraft bei entsprechendem Abbau von Überstunden auszugleichen.

Dem Gesetz lässt sich nicht entnehmen, dass für die Beurteilung eines Teilzeitananspruches die Interessen des Arbeitnehmers an der Inanspruchnahme von Teilzeit mit den gegenläufigen Interessen des Arbeitgebers abzuwägen sind. Vielmehr hat nach seiner Systematik jeder Arbeitnehmer, soweit die allgemeinen Voraussetzungen nach § 8 TzBfG vorliegen, einen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit (§ 8 Abs. 1 TzBfG). Der Arbeitgeber kann dem auf § 8 TzBfG gestützten Anspruch betriebliche Gründe entgegenhalten, soweit solche vorliegen (§ 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG). Persönliche Belange des Arbeitnehmers sind im Gesetz nicht erwähnt. Auch die in § 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG aufgezählten Beispielsfälle stellen allein auf die betriebliche Situation, nicht auf die des Arbeitnehmers ab.

2. ...

a) Der Arbeitgeber kann die Ablehnung nicht allein mit einer abweichenden unternehmerischen Vorstellung von der "richtigen" Arbeitszeitverteilung begründen. Ob hinreichend gewichtige betriebliche Gründe zur Ablehnung berechtigen, ist gerichtlich nach einer dreistufigen Prüfungsreihenfolge zu beurteilen.

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 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 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 Belange 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?

b) Die Anwendung dieser Prüfungsreihenfolge ergibt folgendes:

aa) Der Beklagte verfolgt ein Organisationskonzept, in das die mit dem Kläger vereinbarten und von ihm bislang geleisteten Arbeitsstunden in vollem Umfange eingepasst sind. Anhalte, dass dies willkürlich ist, sind weder vorgetragen noch sonst ersichtlich.

bb) In dieses Organisationskonzept greift das Teilzeitverlangen des Klägers ein, ohne dass dem Beklagten zumutbare Möglichkeiten zur Seite stünden, um den als erforderlich angesehenen Arbeitszeitbedarf unter Wahrung des Organisationskonzepts mit dem Arbeitszeitwunsch des Klägers zur Deckung zu bringen.

(1) Wenn der Kläger weniger arbeitet, als es seiner bisherigen Vollzeitätigkeit entspricht, wird in dieses Organisationskonzept eingegriffen, da der Beklagte nicht im erforderlichen Umfang auf die Arbeitsleistung des Klägers zurückgreifen kann. Zwar könnte der Beklagte nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, die nicht mit Revisionsrügen angegriffen und damit für den Senat bindend sind (§ 559 Abs. 2 ZPO), auch weiterhin die Kundens Schulungen durchführen. Der Kläger ist aber nicht nur für Kundens Schulungen zuständig, sondern auch im Fertigungsbereich des Beklagten tätig.

(2) Es gibt auch keine zumutbaren Maßnahmen, auf die sich der Beklagte verweisen lassen müsste, um den Teilzeitwunsch des Klägers zu ermöglichen.

(2.1) Das gilt zunächst für einen Ausgleich der Arbeitszeit durch Einstellung eines Arbeitnehmers, der eine Teilzeittätigkeit mit 14 Wochenstunden ausübt. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts stand eine Ersatzkraft auf dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung. Dass die Situation bezogen auf den für die Beurteilung grundsätzlich maßgeblichen Zeitpunkt der Ablehnung des Verringerungsverlangens des Klägers anders war, ist nicht vorgetragen.

(2.2) Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts und des Klägers ist der Beklagte auch nicht gehalten, eine Vollzeitkraft einzustellen und gleichzeitig Überstunden abzubauen.

Der Arbeitgeber muss sich nur auf zumutbare Maßnahmen verweisen lassen, um den Teilzeitwunsch des Arbeitnehmers zu ermöglichen. Unzumutbar sind dabei solche Maßnahmen, die schon nach der gesetzlichen Wertung von vornherein nicht in Betracht kommen. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Verringerung der Arbeitszeit betrifft nur "seine" Arbeitszeit (§ 8 Abs. 1 TzBfG). Dem Arbeitgeber sollen keine Maßnahmen angesonnen werden, die mehr von ihm fordern, als den dadurch bedingten Arbeitszeitausfall auszugleichen oder die so geschaffene Situation zu regeln. Eine derartige weitergehende Regelung läge aber vor, wenn man vom Arbeitgeber verlangen würde, nicht nur die Stunden, die sich aus der Arbeitszeitverringerung ergeben, künftig mit einer arbeitsvertraglich fest vereinbarten Arbeitszeit abzudecken, sondern weitere, darüber hinausgehende Stunden.

(2.3) Zu Recht verweist der Kläger den Beklagten auch nicht darauf, den wöchentlichen Arbeitszeitausfall von 14 Stunden durch dauernde Überstunden anderer Arbeitnehmer auszugleichen, obwohl der Beklagte grundsätzlich auf Überstunden zur Abdeckung von Arbeitszeitspitzen zurückgreift. Eine derartige Maßnahme wäre dem Beklagten nach der gesetzlichen Wertung ebenfalls unzumutbar. Der Gesetzgeber verfolgt mit dem TzBfG das Ziel, Entlastungseffekte auf dem Arbeitsmarkt herbeizuführen. Daher kann der Arbeitnehmer den Arbeitgeber im Rahmen der Prüfung betrieblicher Gründe nach § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG nicht auf solche Maßnahmen verweisen, die diesem Ziel gegenüber nicht nur neutral sind, sondern ihm entgegenstehen. Dazu gehört auch der Aufbau weiterer Überstunden.

(2.4) Schließlich ist der Beklagte auch nicht verpflichtet, entgegen seinen Planungen mehr Leiharbeit in Anspruch zu nehmen.

Ob die Inanspruchnahme von Leiharbeit ein Mittel ist, das dem Arbeitgeber nach Systematik und Zielrichtung des TzBfG unzumutbar ist, ist offen zu lassen. Wie die Regelung der Arbeitnehmerüberlassung im AÜG zeigt, ist Leiharbeit jedenfalls seit dem 1. Januar 2003 ein vom Gesetzgeber grundsätzlich akzeptiertes Mittel der betrieblichen Personalpolitik.

Der Kläger könnte den Beklagten jedenfalls nicht darauf verweisen. Darin läge nämlich ein wesentlicher Eingriff in die betriebliche Organisation (§ 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG). Die Entscheidung, Leiharbeit in Anspruch zu nehmen, beinhaltet gleichzeitig die Entscheidung, den aus der betrieblichen Aufgabenstellung folgenden Arbeitskräftebedarf nicht durch eigene Arbeitnehmer zu decken. Das betrifft den Kern der Organisationsentscheidung. Der Verweis auf Leiharbeit kommt daher nur in Betracht, wenn der Arbeitgeber auf sie ohnehin als übliche Maßnahme zurückgreift. Darauf beruft sich der Kläger nicht.

c) Damit kann das Arbeitsverlangen des Klägers nicht mit dem organisatorischen Konzept und der daraus folgenden Arbeitszeitregelung des Beklagten in Übereinstimmung gebracht werden. Dadurch wird das betriebliche Organisationskonzept und die ihm zugrunde liegende unternehmerische Aufgabenstellung wesentlich beeinträchtigt. Der Arbeitszeitwunsch des Klägers greift spürbar in das Ziel der Beklagten ein, durch Vorhaltung der notwendigen Arbeitszeit jederzeit die von ihr durchgeführten Dienstleistungen tatsächlich erbringen zu können.