

Urteil

LAG Mecklenburg-Vorpommern, § 106

GewO, Art. 6 Abs. 4 GG

**Fürsorgepflicht des Arbeitgebers
gegenüber alleinerziehender Mutter**

Die Gesellschaft und auch die Arbeitgeberverbände können nicht einerseits die stark gesunkenen Geburtenzahlen beklagen und andererseits es unterlassen, auch im Arbeitsleben ein Umfeld zu schaffen, dass auch Arbeitnehmern Kinderbetreuung ermöglicht. Eine derartige Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern ist sachlich gerechtfertigt und in Einzelfällen sogar geboten. Ein rechtl. und tatsächlich gangbarer Weg, den Kindesvater zu einem verstärkten Einsatz zu zwingen, ist nicht ersichtlich.

(Leitsätze der Redaktion)

Urteil des LAG Mecklenburg-Vorpommern vom 26.11.2008, Az.: 2 Sa 217/08

Tenor:

1. Es wird festgestellt, dass die Klägerin seit dem 27.03.2007 nicht verpflichtet ist, für die Beklagte außerhalb des Zeitraums zwischen 06.45 Uhr und 17.00 Uhr tätig zu sein.

2. Die Beklagte wird verurteilt, einer Änderung der Arbeitsbedingungen mit Wirkung ab 01.02.2007 des Inhalts zuzustimmen, dass die wöchentliche Arbeitszeit 35 Stunden beträgt und der Zeitraum für die Beschäftigung der Klägerin Montag bis Freitag zwischen 07.00 Uhr und 17.15 Uhr liegt. [...]

Aus den Gründen:

Die Parteien streiten über den Bestand des Arbeitsverhältnisses, die Wirksamkeit von drei Abmahnungen und einen Anspruch der Klägerin, nur innerhalb eines bestimmten Zeitrahmens zur Arbeit bei der Beklagten eingeteilt zu werden.

Die Klägerin ist seit 1998 bei der Beklagten in der Filiale ...Center zu einem monatlichen Bruttogehalt von 1.487,00 EURO beschäftigt. Sie ist alleinerziehend und hat einen Sohn, der mittlerweile drei Jahre alt ist. Dieser wird in einer Kindertagesstätte betreut, die um 06:00 Uhr öffnet und um 18:00 Uhr schließt.

Mit Anwaltsschreiben vom 18.10.2006 beantragte die Klägerin eine Reduzierung der Arbeitszeit von 38 auf 35 Stunden. Sie wies dabei auf die damaligen Öffnungszeiten der Kinderkrippe hin. Die Beklagte stimmte der Verkürzung der Arbeitszeit zu, lehnte aber die Arbeitszeitverteilung ab. Die Klägerin erhielt am 3., 4. und 5. April 2007 Abmahnungen, die darauf beruhten, dass sie ihren Dienst nicht wie vorgesehen um 06:00 Uhr, sondern jeweils etwa 35 Minuten später aufgenommen hat. Am 17., 18. und 19.4.2007 trat die Klägerin ihren Dienst wieder etwa

40 bis 50 Minuten zu spät an. Mit Schreiben vom 28.04.2007 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise fristgemäß zum 31.07.2007. [...]

Durch Teilurteil vom 08.10.2008 - 3 Ca 1459/08 - hat das Arbeitsgericht Schwerin ferner Anträge abgewiesen, die sich auf die Feststellung bezogen, dass die Klägerin nicht verpflichtet sei, außerhalb des Zeitrahmens von 06:45 Uhr bis 17:00 Uhr zu arbeiten bzw. die Beklagte zu verurteilen, eine Änderung der Arbeitsbedingungen mit Wirkung ab 01.02.2007 des Inhalts zuzustimmen, dass die wöchentliche Arbeitszeit 35 Stunden beträgt und die Zeiträume für die Beschäftigung der Klägerin Montag bis Freitag zwischen 07:00 Uhr und 17:15 Uhr liegt. [...]

Die Berufung der Klägerin ist in vollem Umfang begründet. Die Berufung der Beklagten ist unbegründet.

1. Der Feststellungsantrag, dass die Klägerin seit dem 27.03.2007 nicht verpflichtet ist, für die Beklagte außerhalb des Zeitraums von 06:45 Uhr und 17:00 Uhr tätig zu sein, ist begründet. Das Feststellungsinteresse der Klägerin ergibt sich schon daraus, dass die Beklagte in der Vergangenheit mehrfach behauptet hat, die Klägerin habe mit ihrer Weigerung, zu anderen Zeiten zu arbeiten, ihre arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt. Die Beklagte ist auch nicht berechtigt, außerhalb dieser Zeit eine Beschäftigung der Klägerin zu verlangen.

Ist keine abschließende arbeitsvertragliche Regelung getroffen, ist der Arbeitgeber im Rahmen seines Weisungsrechts befugt, die Lage der Arbeitszeit einseitig festzulegen. Der Arbeitgeber hat insoweit einen weiten Spielraum. Die Bestimmung muss nach billigem Ermessen erfolgen. Bei der Bestimmung der Lage der Arbeitszeit muss der Arbeitgeber nach Möglichkeit auch auf die Personensorgepflichten des Arbeitnehmers Rücksicht nehmen, sofern betriebliche Gründe oder berechnete Belange anderer Arbeitnehmer nicht entgegenstehen (vgl. BAG vom 23.09.2004, 6 AZR 567/03 m. w. N.).

Angesichts der besonderen Situation als alleinerziehende Mutter eines Kleinkindes hat die Beklagte verstärkte Fürsorgepflichten. Diesen ist sie im vorliegenden Fall nicht gerecht geworden. Soweit die Beklagte sich darauf beruft, ihr sei ein Einsatz der Klägerin in der Abteilung SB-Frische/Mopro ab 07:00 Uhr nicht zumutbar, weil in der Zeit von 06:00 bis 07:00 Uhr eine erhebliche Arbeitslast anfällt, für deren Bewältigung die Klägerin erforderlich ist, ist dies nachvollziehbar.

Nicht nachvollziehbar ist jedoch, warum die Klägerin nicht im sogenannten Non-Food-Bereich eingesetzt wird. Dort beginnt der Dienst mit Ausnahme

des Montag regelmäßig um 07:00 Uhr, so dass die einzige Belastung für die Beklagte darin besteht, auf die Arbeit der Klägerin am Montag in der Zeit von 06:00 bis 07:00 Uhr verzichten zu müssen. Dass mit einem derartigen Verzicht betriebliche Interessen berührt werden, hat die Beklagte nicht dargetan. Es sei eingeräumt, dass die von der Klägerin begehrte Verteilung der Arbeitszeit von anderen Kollegen als Bevorzugung empfunden werden kann. Auch kann das Betriebsklima beeinträchtigt und aufgrund der „Sonderwünsche“ der Klägerin Kollegen verstärkt zu Abendschichten herangezogen werden. Dabei ist jedoch Folgendes zu berücksichtigen:

Wie bereits ausgeführt, ist die Klägerin Alleinerziehende. Ein rechtlich und tatsächlich gangbarer Weg, den Kindesvater zu einem verstärkten Einsatz zu zwingen, ist für die Kammer auch nach Anhörung in der mündlichen Verhandlung nicht ersichtlich.

Angesichts der Bedürfnisse eines Kleinkindes war es für die Klägerin auch nicht zumutbar, in eine Kindertagesstätte zu wechseln, die eine längere Betreuungszeit als 18:00 Uhr gewährleistet. Kindertagesstätten mit derartigen Öffnungszeiten waren nach der Anhörung in der mündlichen Verhandlung von der Arbeitsstelle bzw. Wohnung der Klägerin so weit entfernt, dass ein Wechsel zu einer Gesundheitsgefährdung des Kindes geführt hätte. Auch eine alternative Betreuungsmöglichkeit durch Verwandte bestand nach Auffassung der Kammer nach Anhörung in der mündlichen Verhandlung nicht.

Schließlich ist bei Bewertung der betrieblichen Erfordernisse auch zu berücksichtigen, dass die Klägerin auf Grund der Pflege ihres Kindes eine durch Art. 6 GG geschützte Rechtsposition hat. Die Gesellschaft und auch die Arbeitgeberverbände können nicht einerseits die stark gesunkenen Geburtenzahlen beklagen und andererseits es unterlassen, auch im Arbeitsleben ein Umfeld zu schaffen, dass auch Arbeitnehmern Kinderbetreuung ermöglicht. Eine derartige Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern ist sachlich gerechtfertigt und in Einzelfällen wie dem hier vorliegenden sogar geboten. In der Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht hat die Klägerin nicht den Eindruck erweckt, sie sei nicht bereit, auch die Belange der Beklagten – sowie es möglich ist – zu berücksichtigen. Selbstverständlich hat das Gericht das Interesse der Beklagten, gerade in den Abendstunden über einsatzbereite Arbeitnehmer zu verfügen, als schützenswert anerkannt. In der konkreten Abwägung hat dieses Interesse jedoch zurückzutreten.

Verteilung der Arbeitszeit, da dieser schützenswerte betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Es ist insoweit eine Ermessensverdichtung auf Null eingetreten. [...]

2. Aus den vorgenannten Ausführungen ergibt sich der Anspruch der Klägerin auf die von ihr begehrte