

Beklagte an einer weiteren geringfügigen Beschäftigung zu hindern, die mit der der Klägerin geschuldeten Arbeitsleistung zeitlich und von der Art der Tätigkeit vereinbar ist. Die Klägerin kann daher bei ihren unternehmerischen Überlegungen von der Versicherungsfreiheit eines Arbeitnehmers nur solange ausgehen, wie dieser keine weitere Beschäftigung aufnimmt, die zum Wegfall der Versicherungsfreiheit führt. Die darin liegende Einschränkung der Berufsausübung der Arbeitgeber ist durch vernünftige Überlegungen des Gemeinwohls gedeckt (vgl. dazu BVerfGE 7, 377), nämlich durch das Bestreben, die Ausnahmen von der Versicherungspflicht im Interesse des sozialen Schutzes der Arbeitnehmer in engen Grenzen zu halten.

Daß die Pflicht zur nachträglichen Aufbringung der Arbeitgeberanteile der Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung die Grundrechte des Arbeitgebers aus Art. 12 und Art. 14 GG nicht verletzt, hat das Bundessozialgericht bereits entschieden. Der Senat nimmt auf die Urteile des Bundessozialgerichts vom 10. September 1987 (12 RK 13/85, NZA 1988, 629) und vom 23. Februar 1988 (12 RK 43/87, DB 1988, 716) Bezug.

Urteil

ArbG Bielefeld, § 1 II 3 KSchG, Art. 6 GG

Arbeitszeit und Kinderbetreuung

Verändert eine Arbeitnehmerin die Lage ihrer Arbeitszeit, um Konflikte zwischen der Betreuung ihrer Kinder und ihren Arbeitspflichten zu beseitigen, ist die deshalb erfolgte Kündigung gem. § 1 II 3 KSchG sozialwidrig, wenn dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung unter den geänderten Bedingungen möglich ist.

Urteil des ArbG Bielefeld vom 12.10.1988 – 2 Ca 1062/88 – n.rk.

Aus dem Sachverhalt:

Die Klägerin wendet sich mit der Klage gegen eine von der Beklagten erklärte Kündigung.

Die wöchentliche Arbeitszeit der Klägerin betrug zunächst 40 Stunden. Nach der Geburt des ersten Kindes der Klägerin vereinbarten die Parteien auf Wunsch der Klägerin 1985 eine wöchentliche Arbeitszeit von 24 ½ Stunden, wobei die tägliche Arbeitszeit wie folgt verteilt wurde: montags/mittwochs von 12.00 Uhr bis 16.00 Uhr und dienstags/donnerstags von 7.00 Uhr bis 16.00 Uhr. Das Kind der Klägerin wurde damals von deren Mutter betreut.

Im Juli 1987 brachte die Klägerin ihr zweites Kind zur Welt und nahm bis zum 14.5.1988 Erziehungsurlaub in Anspruch. Etwa 5 Wochen vor Ablauf des Erziehungsurlaubs wandte die Klägerin sich an den Geschäftsführer der Beklagten mit der Bitte, die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit dahingehend zu ändern, daß sie nur vormittags beschäftigt würde. Eine entsprechende Neuverteilung der Arbeitszeit lehnte der Geschäftsführer der Beklagten ab.

Die Beklagte beschäftigt in der Nähproduktion 8 Arbeitnehmerinnen ausschließlich der Klägerin. Hiervon werden drei Arbeitnehmerinnen täglich von 7.00 Uhr bis 16.00 Uhr und weitere fünf Arbeitnehmerinnen täglich von 7.00 Uhr bis 12.45 Uhr beschäftigt.

Nach Ablauf des Erziehungsurlaubs nahm die Klägerin die Arbeit bei der Beklagten um 7.00 Uhr auf und arbeitete dort bis 12.15 Uhr. Auch in der Folgezeit arbeitete die Klägerin lediglich vormittags von 7.00 Uhr bis 12.15 Uhr. Die Beklagte kündigte der Klägerin nach zweimaliger Abmahnung. Die Beklagte führt für die Kündigung die eigenmächtige Verlegung der Arbeitszeit durch die Klägerin an.

Mit der Klage wendet die Klägerin sich gegen diese Kündigung. Sie könne nur noch von montags bis freitags vormittags bis 12.15 Uhr einer Beschäftigung nachgehen, weil sie nachmittags ihre Kinder betreuen müsse. Das ältere Kind müsse sie bis 12.30 Uhr vom Kindergarten abholen und das jüngere Kind könne von ihrer Mutter nur noch vormittags (bis 13.00 Uhr) betreut werden. Ihr Ehemann könne sich an der Kinderbetreuung werktags nicht beteiligen, weil er für ein Automatenaufstellerunternehmen im Außendienst tätig sei bei einer täglichen Arbeitszeit von 8.00 Uhr bis 18.00 Uhr (oder auch später).

Aus den Gründen:

Die Klage ist begründet. Die Kündigung ist nach § 1 Abs. 1 KSchG in Verbindung mit § 1 Abs. 2 S. 2 und 3 KSchG sozial ungerechtfertigt. Dann, wenn der Arbeitgeber die Arbeitsverweigerung aus persönlichen Gründen des Arbeitnehmers zum Anlaß einer außerordentlichen oder ordentlichen Kündigung aus Gründen im Verhalten oder in der Person des Arbeitnehmers macht, ist unabhängig vom Vorliegen einer Arbeitspflichtverletzung maßgeblich, ob die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten, den persönlichen Belangen des Arbeitnehmers gerecht werdenden Arbeitsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hat.

1. Der Beklagten ist die Weiterbeschäftigung der Klägerin zu den von dieser gewünschten geänderten Arbeitsbedingungen, nämlich ausschließlich vormittags von 7.00 Uhr bis 12.15 Uhr, möglich. Eine entsprechende Weiterbeschäftigung der Klägerin führt zu keinerlei relevanten betrieblichen Auswirkungen.

Es ist für die Kammer nicht nachvollziehbar, weshalb es, so der Beklagtenvortrag, zu einem Produktionsstillstand kommen soll bei einer ausschließlichen Vormittagstätigkeit der Klägerin. Für die Tage, an denen die Klägerin vor Zugang der Kündigung vormittags arbeitete, ist ein solcher Produktionsstillstand nicht dargelegt worden. Auch für die Zeit bis zum Kammertermin vom 12.10.1988 ist entsprechendes von der Beklagten nicht dargelegt worden, obwohl die Klägerin zu geänderten Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigt worden ist.

Die Weiterbeschäftigung der Klägerin zu geänderten Arbeitsbedingungen führt schließlich nicht zu erhöhten Fertigungskosten. Die Einzelfertigungszeiten und damit Einzelfertigungslöhne werden durch die Lage der Arbeitszeit der Klägerin nicht beeinflusst. Es ist nicht ersichtlich, welchen Zusammenhang die Beklagte zwischen der Lage der täglichen Arbeitszeit und der benötigten Arbeitszeit pro Stück zu fertigender Ware sieht. Mangels plausibler Darlegung von Produktionsstörungen und -verzögerungen ist auch nicht von höheren Lager- oder sonstigen Kosten auszugehen.

2. Die Klägerin hat nicht nur, wie § 1 Abs. 2 S. 3 KSchG dies verlangt, ihr Einverständnis zu den geänderten Arbeitsbedingungen erklärt, sondern sich rechtzeitig vor Ende des Erziehungsurlaubs intensiv bei der Beklagten um eine entsprechende Änderung der Arbeitsbedingungen bemüht.

3. Der Beklagten ist die Weiterbeschäftigung der Klägerin zu geänderten Arbeitsbedingungen auch zumutbar, weshalb dahingestellt bleiben kann, ob es auf ein solches Kriterium, dessen Inhalt schwer zu bestimmen ist, überhaupt ankommt.

Bereits bei Schuldverhältnissen ohne personalen Einschlag ist in der Zivilrechtsdogmatik anerkannt, daß der Gläubiger mit seinem Leistungsverlangen auf die Interessen des Schuldners Rücksicht nehmen muß. Das kann unter Umständen dazu führen, daß er geringfügige Abweichungen von der vereinbarten Art und Weise der Leistung hinnehmen muß. Voraussetzung ist, daß der veränderten Leistungsabwicklung nicht sachliche Interessen des Gläubigers entgegenstehen und immer der gleiche wirtschaftliche Erfolg herbeigeführt wird (MünchKomm – Roth, 2. Aufl., § 242 BGB Rand-Nr. 139). Daher kann eine Vertragspartei auch ohne ausdrückliche Vereinbarung nach §§ 157, 242 BGB berechtigt sein, den Vertrag in unwesentlichen Punkten zu ändern, wenn der andere Vertragsteil dadurch nicht beschwert wird (Staudinger – Löwisch, BGB, 12. A. § 305 Rand-Nr. 34; BGB – RGRK – Ballhaus, 12. Aufl., § 305 Rand-Nr. 6). Beim Vorliegen dieser Voraussetzungen muß eine Vertragsänderung immer als zumutbar angesehen werden. Dies gilt erst recht im Arbeitsverhältnis als Dauerschuldverhältnis mit personalem Einschlag, weil die auf Dauer angelegte Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer größere Rücksichtspflichten nach sich zieht.

In diesem Sinne ist der Beklagten die Veränderung der Lage der täglichen Arbeitszeit zumutbar. Der Weiterbeschäftigung der Klägerin lediglich vormittags stehen keinerlei betriebliche Interessen der Beklagten entgegen (vgl. zur Informationspflicht des Arbeitgebers bei Änderungswünschen des Arbeitnehmers § 3 BeschFG). Dies ist bereits oben ausgeführt worden. Die Weiterbeschäftigung der Klägerin zu geänderten Arbeitsbedingungen führt auch zum gleichen wirtschaftlichen Erfolg wie die bisherige Beschäftigung. Schließlich liegt für die von der Klägerin verlangte bzw. von ihr einseitig bewirkte Änderung der Arbeitsbedingungen ein hinreichender persönlicher Grund vor. Insoweit wäre nach Ansicht der Kammer nicht einmal ein dringendes Interesse der Klägerin an der Vertragsänderung notwendig. Es genügt ein verständliches persönliches Interesse.

Im vorliegenden Fall liegt jedoch ein dringendes persönliches Interesse der Klägerin an der Änderung ihrer Arbeitsbedingungen vor. Pflege und Erziehung der Kinder sind das natürliche Recht der Eltern und die zuvörderst ihnen obliegende Pflicht (Art. 6 Abs. 2 S. 1 GG). Jede Mutter hat Anspruch auf den Schutz und die Fürsorge der Gemeinschaft (Art. 6 Abs. 4 GG). Zumindest über § 242 BGB erlangt Art. 6 GG auch maßgebliche Bedeutung für das Arbeitsverhältnis. Die verfassungsrechtliche Pflicht einer Arbeitnehmerin zur Pflege und Erziehung ihres Kindes bzw. ihrer Kinder hat Vorrang vor den Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis (Herschel, Anm. zu BAG AP Nr. 48 zu § 616 BGB). Es gehört zum Kernbereich des Elternrechts, daß allein die Eltern entscheiden, ob und ggfls. von wem sie ihr (Klein-)Kind betreuen lassen. Unzumutbaren betrieblichen Auswirkungen dieser freien Elternentscheidung kann der Arbeitgeber nur durch eine personenbedingte Kündigung begegnen. Insoweit ist den Eltern im Falle beiderseitiger Erwerbstätigkeit auch ein Wahlrecht dahingehend zuzugestehen, daß allein sie entscheiden, wer die Betreuung des Kindes übernimmt. Für den Arbeitgeber ist die Entscheidung der Eltern sodann verbindlich (vgl. BAG, Urt. v. 20.6.1979, 5 AZR 361/78, AP Nr. 50 zu § 616 BGB mit zust. Anm. v. Herschel; MünchKomm. – Schaub, 2. Aufl., § 616 Rand-Nr. 12). Insoweit besteht im Ergebnis tatsächlich ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers, daß Arbeitszeiten vom Arbeitgeber so festgelegt werden, daß kindererziehende Arbeitnehmer den Arbeitsplatz tatsächlich einnehmen können, ohne ihre Pflicht zur Pflege und Erziehung der Kinder verletzen zu müssen (vgl. zu dieser Forderung bei mittelbarer Diskriminierung v. Frauen Pfarr, in: Gerhard/Limbach (Hrsg.), Rechtsalltag von Frauen, S. 37 f.).

Mitgeteilt von Martina Flack, Bochum