

LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

4 TaBV 30/13

5 BV 76/12

(Arbeitsgericht Würzburg - Kammer Aschaffenburg -)

Datum: 05.11.2014

Rechtsvorschriften: §§ 99, 100 BetrVG; 9 TzBfG

Leitsatz:

Ersetzung der zu Unrecht verweigerten Zustimmung zur Arbeitszeiterhöhung einer Teilzeitkraft; fehlende Darlegung der Dringlichkeit der personellen Maßnahme.

Beschluss:

1. Die Beschwerden der Beteiligten zu 1) und zu 2) gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Würzburg – Kammer Aschaffenburg – vom 11.04.2013, Az: 5 BV 76/12, werden zurückgewiesen.
2. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe:

I.

Die Beteiligten streiten über die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zur Erhöhung der Arbeitszeit einer Mitarbeiterin.

Bei der Antragstellerin handelt es sich um ein Logistikunternehmen, das in G... ein Call-Off-Lager betreibt, von dem aus die süddeutschen Filialen der Unternehmensgruppe mit Waren beliefert werden.

Antragsgegner ist der in dem Betrieb gewählte neunköpfige Betriebsrat.

- 2 -

Die bei der Antragstellerin beschäftigte Mitarbeiterin W..., die bisher als geringfügig Beschäftigte auf 400-Euro-Basis mit einer Monatsarbeitszeit von ca. 30 Stunden beschäftigt gewesen ist, sollte auf ihren Wunsch hin mit Wirkung ab dem 01.12.2012 mit einer Jahresarbeitszeit von nunmehr ca. 1000 Stunden beschäftigt werden.

Diese Änderung der Arbeitszeit teilte der Betriebsleiter dem Betriebsrat mit Schreiben vom 23.11.2012 (Kopie Bl. 16 d.A.), dort zugegangen am 26.11.2012, mit.

Mit Schreiben vom 03.12.2012 (Kopie Bl. 17 d.A.) verweigerte der Betriebsrat die Zustimmung zu der mitgeteilten Vertragsänderung mit der Begründung, es liege ein vorrangig zu behandelnder Wunsch der Mitarbeiterin L... vom 05.12.2011 vor, ihr Stundenkontingent zu erhöhen.

Die Jahresarbeitszeit der Mitarbeiterin L... war im August 2012 auf ihren Wunsch hin von 1200 Stunden auf 1600 Stunden pro Jahr erhöht worden.

Mit Schreiben vom 14.12.2012 (Kopie Bl. 18, 19 d.A.) informierte die Antragstellerin den Betriebsrat davon, die Vertragsänderung von Frau W... zum 17.12.2012 wegen gegebener Dringlichkeit vorläufige durchgeführt wird. Dem widersprach der Betriebsrat mit Schreiben vom 17.12.2012 (Kopie Bl. 20 d.A.).

Mit ihrer am 20.12.2012 beim Arbeitsgericht Würzburg – Kammer Aschaffenburg – eingereichten Antragschrift begehrt die Antragstellerin die Ersetzung der verweigerten Zustimmung zu der geplanten personellen Maßnahme und die Feststellung eines dringenden betrieblichen Erfordernisses hierfür.

Wegen der Anträge der Beteiligten und ihres näheren Vorbringens im erstinstanzlichen Verfahren wird auf die Gründe der angefochtenen Entscheidung Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht Würzburg hat mit Beschluss vom 11.04.2013 die verweigerte Zustimmung des Beteiligten zu 2) ersetzt und im Übrigen den Antrag zurückgewiesen.

Es hat seine Entscheidung im Wesentlichen darauf gestützt, in dem Schreiben der Antragstellerin vom 23.11.2012 sei ein Zustimmungersuchen gemäß § 99 BetrVG zu sehen. Die dauerhafte Erhöhung der Arbeitszeit der Mitarbeiterin W... erfülle die Vorausset-

zung einer Einstellung. Der Beteiligte zu 2) habe seine Zustimmung nicht unter Hinweis auf das Stundenerhöhungsverlangen der Mitarbeiterin L... verweigern können, denn es liege weder eine Verletzung des § 9 TzBfG vor noch eine Verschlechterung der tatsächlichen oder rechtlichen Stellung dieser Mitarbeiterin gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG. Aufgrund fehlenden Sachvortrags der Antragstellerin sei für das Gericht nicht erkennbar, dass die vorläufige Erhöhung der Arbeitszeit im Sinne des § 100 BetrVG dringend erforderlich sei.

Gegen den ihnen am 05.08.2013 zugestellten Beschluss haben die Verfahrensbevollmächtigten des Beteiligten zu 2) mit Telefax vom 02.09.2013 Beschwerde eingelegt und sie innerhalb der bis 05.11.2013 verlängerten Begründungsfrist mit Telefax von diesem Tag begründet.

Die Verfahrensbevollmächtigten der Antragstellerin haben nach Zustellung der Beschwerdeschrift am 08.11.2013 ihrerseits mit Telefax vom 09.12.2013 (= Montag) Anschlussbeschwerde eingelegt,.

Der Beteiligte zu 2) meint, das Erstgericht sei zu Unrecht davon ausgegangen, bei dem Schreiben der Antragstellerin vom 23.11.2012 handele es sich um einen Antrag auf Zustimmung zu der personellen Maßnahme. Regelmäßig werde von der Antragstellerin nämlich ein hierfür vorgesehenes Formblatt verwendet.

Auch wenn die Antragstellerin keine Vollzeitstelle geschaffen habe, hätte die Stundenanzahl der Mitarbeiterin L... vorrangig weiter aufgestockt werden müssen, denn diese Mitarbeiterin habe bereits im Dezember 2011 ihren Stundenerhöhungswunsch vorgebracht.

Bezüglich der Voraussetzungen des § 100 BetrVG fehle es an einem ausreichenden Sachvortrag der Antragstellerin.

Der Beteiligte zu 2) und Beschwerdeführer beantragt:

1. Der Beschluss des Arbeitsgerichts Würzburg – Kammer Aschaffenburg – vom 11.04.2013, Az.: 5 BV 76/12, zugestellt am 05.08.2012, wird abgeändert.
2. Der Antrag zu 1. der Beteiligten zu 1) wird zurückgewiesen.
3. Die Anschlussbeschwerde des Beteiligten zu 1) wird zurückgewiesen.

Die Antragstellerin und Beschwerdegegnerin beantragt:

1. Die Beschwerde wird zurückgewiesen.
2. Der Beschluss des Arbeitsgerichts Würzburg – Kammer Aschaffenburg – vom 11.04.2013 (Az.: 5 BV 76/12) wird hinsichtlich des Tenors zu 2. abgeändert und es wird festgestellt, dass die Einstellung von Frau W... aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war.

Zur Begründung trägt sie vor, von ihr sei der Betriebsrat zur beabsichtigten personellen Maßnahme ordnungsgemäß beteiligt worden. Auch wenn das Schreiben vom 23.11.2012 nicht eindeutig einen Antrag auf Zustimmung enthalte, ergebe sich hieraus jedoch hinreichend deutlich, dass der Betriebsrat über eine geplante personelle Maßnahme unterrichtet und um Zustimmung ersucht werden sollte. Hiervon sei auch der Beteiligte zu 2) ausgegangen, der unter Wahrung der Wochenfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG seine Bedenken geäußert und seine Zustimmung verweigert habe. Von der Verwendung eines bestimmten Formblatts hänge die Beteiligung des Betriebsrats nicht ab.

Ein Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 und Nr. 3 BetrVG liege nicht vor. Durch § 9 TzBfG werde die Organisationsfreiheit des Arbeitgebers nicht eingeschränkt. Dieser sei auch nicht verpflichtet, ein gestiegenes Arbeitszeitvolumen anteilig auf alle interessierten Teilzeitbeschäftigten zu verteilen.

Um den ordnungsgemäßen Betrieb im Call-Off-Lager aufrechtzuerhalten, sei es dringend erforderlich, die Mitarbeiterin W... mit der erhöhten Stundenzahl zu beschäftigen. Durch das Ausscheiden mehrerer Mitarbeiter und die Arbeitszeitreduzierung anderer Mitarbeiter sei ein nicht vorhersehbarer Bedarf an zusätzlichem Arbeitsvolumen eingetreten. Zur Aufrechterhaltung des Betriebes sei die Erhöhung der Arbeitszeit von Frau W... notwendig geworden, um eine termingerechte Bearbeitung der Bestellungen aus den Filialen sicherzustellen.

Hinsichtlich weiterer Einzelheiten wird auf die von den Beteiligten im Beschwerdeverfahren gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen und die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

- 5 -

II.

1. Die Beschwerde ist zulässig.

Sie ist statthaft, § 87 Abs. 1 ArbGG, und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 87 Abs. 2, 89, 66 ArbGG.

Gleiches gilt für die unselbständige Anschlussbeschwerde der Antragstellerin, §§ 87 Abs. 2, 64 Abs. 6 ArbGG, 524 ZPO.

2. Beide Beschwerden sind sachlich nicht begründet.

Das Erstgericht hat mit zutreffender Begründung die verweigerte Zustimmung des Beteiligten zu 2) zu der die Mitarbeiterin W... betreffenden personellen Maßnahme ersetzt, da keine Zustimmungsverweigerungsgründe i.R.d. § 99 Abs. 2 Nr. 1 und Nr. 3 BetrVG vorgelegen haben.

Gleiches gilt für die Zurückweisung des Antrags auf Feststellung der Dringlichkeit der Maßnahme gemäß § 100 Abs. 2 Satz 3 BetrVG, da hierfür von der Antragstellerin keine ausreichenden Tatsachen vorgetragen worden sind.

Es kann insoweit vollumfänglich auf die Ausführungen im Beschluss des Erstgerichts verwiesen und von einer rein wiederholenden Darstellung der Gründe abgesehen werden.

Im Hinblick auf das Beschwerdevorbringen sind nur noch folgende ergänzende Ausführungen veranlasst:

- a) Die vom Erstgericht vorgenommene Auslegung des Schreibens vom 23.11.2012 als ein zumindest konkludentes Zustimmungersuchen gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG wird durch den Inhalt des vorgelegten Protokolls der Betriebsratssitzung vom 03.12.2012 unter Tagesordnungspunkt 17 (Kopie Bl. 126 d.A.) gestützt. Danach ist der Betriebsrat hinsichtlich der Vertragsänderung der Mitarbeiterin W... von einem „Antrag des Arbeitgebers“ ausgegangen, hat diesbezüglich eine Entscheidung des Gremiums herbeigeführt und beschlossen, der Arbeitszeiterweiterung der Mitarbeiterin W... nicht zuzustimmen.

Demnach hat der Beteiligte zu 2) dem Schreiben dieselbe rechtliche Qualität beigemessen, wie dies von der Antragstellerin vertreten wird. Insoweit wäre es ein unnötiger Formalismus, eine nochmalige Einleitung des Beteiligungsverfahrens unter Verwendung des üblichen Formblattes zu verlangen.

- b) Der Beteiligte zu 2) konnte der beabsichtigten personellen Maßnahme in Bezug auf die Mitarbeiterin W... nicht im Rahmen des § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG entgegenhalten, es läge eine Verletzung des § 9 TzBfG in Bezug auf das Stundenerhöhungsverlangen der Mitarbeiterin L... vor.

Dies auch dann, wenn diese Mitarbeiterin ihren Erhöhungswunsch an die Arbeitgeberin bereits am 05.12.2011 und damit zeitlich vor der Mitarbeiterin W... herangetragen hatte. Das Arbeitsvolumen der Mitarbeiterin L... ist nämlich bereits im Monat August 2012 von 1200 Stunden auf 1600 Stunden pro Jahr erhöht worden. Eine weitere Erhöhung des Stundenkontingents bis zu dem einer Vollzeitstelle hätte zum einen die organisatorische Entscheidung der Arbeitgeberin vorausgesetzt, eine Vollzeitstelle einzurichten und das zu vergebende freie Stundenkontingent von ca. 600 Jahresstunden zwischen zwei Teilzeitkräften aufzuteilen. Hierzu ist die Arbeitgeberin indes rechtlich nicht verpflichtet, wie das Bundesarbeitsgericht bereits in seiner Entscheidung vom 13.02.2007 (9 AZR 575/05 – NZA 2007, 807) festgestellt hat.

Insoweit ist es rechtlich nicht zu beanstanden, dass die Antragstellerin das freie Stundenkontingent von ca. 600 Jahresstunden auf Wunsch der Mitarbeiterin W... dieser Teilzeitkraft zugesprochen hat. Hierfür sprechen zum einen Gründe der Gleichbehandlung, die es nicht angezeigt erscheinen lassen, lediglich auf den Zeitpunkt des Erhöhungswunsches einer Mitarbeiterin abzustellen. Zum anderen auch betriebsorganisatorische Gründe, die es ermöglichen, mehrere Teilzeitkräfte mit einem Stundenkontingent von 1600 bzw. 1000 Jahresstunden bei Bedarf in größerem Umfang parallel einzusetzen wie dies bei einer Vollzeitkraft mit ca. 1900 Jahresstunden und einer Teilzeitkraft mit lediglich 700 Jahresstunden möglich wäre. Insoweit kann das Vorliegen eines berechtigten betriebsorganisatorischen Anliegens nicht verneint werden. Dies zeigen die parallelen Einsätze der Mitarbeiterinnen W... und L... sowie die gegenseitigen Urlaubsvertretungen ausweislich des

- 7 -

vorgelegten Einsatzplanes für das Jahr 2013 (Kopie Bl. 141 d.A.). Folglich sprachen ausreichende betriebsorganisatorische Gründe dafür, das freie Stundenkontingent von ca. 600 Jahresstunden alleine der Mitarbeiterin W... zuzuschlagen. Damit standen dem Verlängerungswunsch der Mitarbeiterin L... im Dezember 2012 sowohl ausreichende betriebliche Gründe als auch der Arbeitszeitwunsch der Mitarbeiterin W... entgegen, vgl. § 9 TzBfG.

Die verweigerte Zustimmung kann nicht auf § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG gestützt werden, denn in den rechtlichen Status Quo der Mitarbeiterin L... wurde zu ihrem Nachteil nicht eingegriffen. Eine ihr gegenüber erteilte Zusage, bei gegebener Gelegenheit ihr Arbeitsvolumen auf das einer Vollzeitkraft aufgestockt zu erhalten, hat der Beteiligte zu 2) nicht behauptet.

- c) Die Antragstellerin hat auch in der Beschwerdeinstanz keine auf konkrete Tatsachen gestützte Argumente dafür vorgebracht, die vorläufige Durchführung der personellen Maßnahme sei im Rahmen des § 100 Abs. 1 BetrVG dringend erforderlich.

Es wird zwar pauschal von einem Ausscheiden mehrerer Mitarbeiter sowie einer Arbeitszeitreduzierung anderer Mitarbeiter hingewiesen, jedoch ohne das verbliebene Gesamtarbeitsvolumen der Mitarbeiter in dem betroffenen Arbeitsbereich darzustellen und den prognostizierten konkreten Stundenbedarf für eine termingerechte Bearbeitung der Bestellungen aus den Filialen. Insofern fehlen in Bezug auf den Arbeitsbereich der Mitarbeiterin W... konkrete Angaben für die begehrte gerichtliche Feststellung.

III.

Die Voraussetzungen für die Zulassung der Rechtsbeschwerde sind nicht gegeben, §§ 92 Abs. 1, 72 Abs. 2 ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Beschluss ist die Rechtsbeschwerde nicht zulässig;
auf § 92 a ArbGG wird hingewiesen.

Roth
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht

Riegler
ehrenamtlicher Richter

Zawidzki
ehrenamtlicher Richter