

Aktenzeichen: 2 AZR 432/90

Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 21. Februar 1991

- 2 AZR 432/90 -

I. Arbeitsgericht
Göttingen

Urteil vom 12. Juni 1989

- 1 Ca 156/90 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 23. Mai 1990

- 5 Sa 1164/89 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Änderungskündigung

Gesetz:

KSchG § 2; BGB §§ 611, 133, 157; BAT § 4; PersVG ND §§ 15, 81

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Änderungskündigung zwecks Reduzierung einer Halbtagsarbeitszeit entsprechend tariflicher Arbeitszeitverkürzung.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 432/90

5 Sa 1164/89 Niedersachsen

Verkündet am
21. Februar 1991

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. Februar 1991 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Dr. Ascheid und



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Bitter sowie die ehrenamtlichen Richter Jansen und Binzek
für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 23. Mai
1990 - 5 Sa 1164/89 - wird auf ihre Kosten zu-
rückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Klägerin war zunächst ab 1. Januar 1976 als Angestellte
im Schreibdienst bei der Beklagten aufgrund eines Arbeitsvertra-
ges vom 6. Oktober 1976 beschäftigt. Nach ihrer Kündigung zum
30. Juni 1980 wurde sie "übergangsweise für vier Wochen als
Halbtagskraft weiter beschäftigt" (vgl. Fotokopie der Nieder-
schrift über die Sitzung des Samtgemeindeausschusses vom 26. Juni
1980). Nachdem die Beklagte zum nächst möglichen Termin, späte-
stens zum 1. Oktober 1980 eine Stelle für eine Sekretärin bzw.
Schreibkraft ausgeschrieben und darauf hingewiesen hatte, daß für
die ausgeschriebene Stelle auch Halbtagskräfte in Frage kämen,
erläuterte der Samtgemeindedirektor H in der Sitzung des
Samtgemeindeausschusses der Beklagten am 28. August 1980 "die
eingegangenen Bewerbungen und das Prüfungsergebnis für die
Einstellung einer Sekretärin als Halbtagskraft". In der Nieder-
schrift über diese Sitzung heißt es sodann weiter, da sich die
bisherige Sekretärin (die Klägerin) ebenfalls für eine Halbtags-
stelle beworben habe, "sollte die Bewerbung angenommen werden und
zusätzlich noch eine Halbtagskraft eingestellt werden". Dement-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



sprechend wurde das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin fortgesetzt und außerdem Frau L als Halbtagskraft eingestellt.

Nachdem im öffentlichen Dienst eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit ab 1. April 1989 von 40 auf 39 Stunden und ab 1. April 1990 von 39 auf 38,5 Stunden vereinbart worden war, bat die Beklagte die Klägerin um ihr Einverständnis zur Festsetzung der Arbeitszeit auf 19 1/2 Stunden wöchentlich ab 1. April 1989 und auf 19 1/4 Stunden wöchentlich ab 1. April 1990. Die Klägerin bat jedoch, ihre Arbeitszeit bei 20 Stunden zu belassen, da sie ihren Aufgaben sonst nicht gerecht werden könne. Nach Zustimmung des Personalrats sprach nunmehr die Beklagte mit Schreiben vom 29. März 1989 eine Änderungskündigung zum 30. September 1989 aus mit dem Ziel der im öffentlichen Dienst eingetretenen Verkürzung der Wochenarbeitszeit. Zur Begründung wird ausgeführt, für die Klägerin stehe nur eine 0,5 Planstelle zur Verfügung; ein dieses Volumen übersteigender Stellenrest sei nicht vorhanden; es werde jedoch angeboten, das Arbeitsverhältnis unter Reduzierung auf die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten fortzusetzen. Dieses Änderungsangebot hat die Klägerin unter dem Vorbehalt der gerichtlichen Überprüfung angenommen.

Mit Schreiben vom 29. März 1989 hat die Beklagte im übrigen die Dienstzeiten dahin geändert, daß die Klägerin nur noch vormittags zu arbeiten hat, während sie bis dahin mit Frau L alternierend eine Woche vormittags und eine Woche nachmittags arbeitete.



Die Klägerin hat geltend gemacht, es bestehe eine individuelle Abrede für eine Wochenarbeitszeit von 20 Stunden. Für die Änderungskündigung lägen keine dringenden betrieblichen Erfordernisse vor; es sei weder Arbeit weggefallen noch habe sich der Stellenplan geändert. Im Gegenteil: Durch die Arbeitszeitverkürzung falle Mehrarbeit an, die verteilt werden müsse. Jedenfalls brauche sie der "Arbeitsverdichtung nicht tatenlos zuzusehen".

Auch die Dienstzeitänderung sei unwirksam, denn sie habe nahezu 10 Jahre in Schicht gearbeitet und ihre private Lebensführung darauf eingestellt.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit der Änderungskündigung vom 29. März 1989 (Verringerung der Wochenarbeitszeit) und dem Schreiben vom 29. März 1989 (Änderung der Dienstzeiten) unwirksam sei.

Die Beklagte hat mit ihrem Klageabweisungsantrag sich darauf berufen, es sei von Anfang an klar gewesen, daß die Klägerin nach ihrer Eigenkündigung auf einer Halbtagsstelle beschäftigt werde. Dementsprechend seien dann 20 Wochenstunden als Arbeitszeit angesetzt worden, die die Klägerin ab April 1981 in Wechselschicht abgeleistet habe. Die Änderungskündigung sei gerechtfertigt, weil aufgrund der Stellenplansituation nur eine Halbtagsstelle für die Klägerin zur Verfügung stehe. Durch die Änderungskündigung werde auch der soziale Status der Klägerin nicht verändert, sie erhalte die gleiche Vergütung wie vorher; lediglich die Möglichkeit des Mehrverdienstes werde unterbunden.



Mit Zustimmung des Personalrats sei auch die Lage der Arbeitszeit verändert worden, weil durch eine Umorganisation die Beschäftigungsmöglichkeit für eine Halbtagskraft (Frau L) entfallen sei. Deshalb könne an der Schichtarbeit (eine Woche vormittags, eine Woche nachmittags) nicht mehr festgehalten werden. Das Vorzimmer des Gemeindegeldrichtors müsse vormittags bei erhöhtem Arbeitsanfall neben der Volltagsarbeitskraft mit der verbliebenen Halbtagskraft besetzt sein. Bei Abwesenheit einer Kraft müßten nämlich die anfallenden Arbeiten weiter erledigt werden können. Im Hinblick auf diese Interessen müsse die Klägerin ihren privaten Lebenszuschnitt ändern können.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die hiergegen gerichtete Berufung der Klägerin ist erfolglos geblieben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt sie ihr ursprüngliches Klagebegehren weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision der Klägerin ist unbegründet.

Die Vorinstanzen haben im Ergebnis zu Recht festgestellt, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen in Form der Verkürzung der Arbeitszeit entgegen dem Antrag der Klägerin ebenso gerechtfertigt ist, wie die Änderung der Lage der Dienstzeiten.



I. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung im wesentlichen wie folgt begründet: Die angestrebte Änderung der Arbeitsbedingungen sei sozial nicht ungerechtfertigt (§§ 2, 1 KSchG), weil die Rechtsstellung der Klägerin nicht beeinträchtigt werde. Maßnahmen des Arbeitgebers, die die Rechtsstellung des Arbeitnehmers unberührt ließen oder sogar verbesserten, bedürften keiner sozialen Rechtfertigung. Die Klägerin erhalte für eine Arbeitszeit von 19,5 Stunden wöchentlich das gleiche Gehalt, das sie zuvor für eine Arbeitszeit von 20 Stunden erhalten habe. Art und Umfang der von ihr vertraglich geschuldeten Dienste hätten sich nicht geändert. Vor die Notwendigkeit einer Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit habe sich die Beklagte nur gestellt gesehen, weil sie entsprechend der damals üblichen 40-Stunden-Woche mit der Klägerin als Halbtagskraft eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden ausdrücklich vereinbart hatte. Es habe dem Willen beider Parteien entsprochen, ein Arbeitsverhältnis im Wege der Halbtagsbeschäftigung zu begründen bzw. fortzusetzen. Die Klägerin habe nämlich selbst ausgeführt, bei Begründung des Vertragsverhältnisses sei "eine Planstelle im Wege des Jobsharing auf zwei Arbeitnehmer aufgeteilt worden". So habe die Beklagte auch in der Stellenausschreibung darauf hingewiesen, daß für die ausgeschriebene Stelle auch Halbtagskräfte in Frage kämen. Dieser Sachlage entspreche es, wenn die Beklagte im Stellenplan für die Teilzeitbeschäftigten jeweils 0,5 Planstellen ausgewiesen habe. Das mit der Änderungskündigung angestrebte Ergebnis rechtfertige sich daher unter den gegebenen Umständen bereits durch die Auslegung der Parteivereinbarungen.



Selbst wenn aber die angestrebte Änderung der Arbeitsbedingungen an den Kriterien des Kündigungsschutzes zu messen wäre, so sei diese nicht sozial ungerechtfertigt. Mit dem Arbeitsgericht sei nämlich davon auszugehen, daß die Stellenplansituation die Änderung rechtfertige. Da für die Klägerin nur eine halbe Planstelle ausgewiesen sei, führe dies dazu, daß die Gemeinde haushaltsrechtlich nur noch über 19,5 Wochenstunden verfügen könne. Die Grundsätze der Rechtsprechung zum Wegfall einer Planstelle im Haushaltsplan seien deshalb auf diesen Fall übertragbar.

Zu der Arbeitszeitverlegung hat das Berufungsgericht ausgeführt, die Klägerin habe keinen Anspruch auf Beibehaltung der bis zum 31. März 1989 geltenden Dienstzeiten; vielmehr richte sich die Lage der Arbeitszeit nach den bei der Beklagten bestehenden Notwendigkeiten der Verwaltung, denen die Beklagte unter ordnungsgemäßer Beteiligung des Personalrats Rechnung getragen habe.

II. Der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts folgt der Senat in der Hauptbegründung (Vertragsauslegung als "Halbtagskraft"), so daß dahingestellt bleiben kann, ob für die Änderungskündigung außerdem dringende betriebliche Erfordernisse im Sinne der §§ 2, 1 Abs. 2 KSchG vorlagen.

1. Die der Klägerin gegenüber ausgesprochene Änderungskündigung vom 29. März 1989 wäre sozial nicht ungerechtfertigt (§§ 2, 1 Abs. 2 KSchG), wenn die von der Beklagten getroffene personelle Maßnahme eine Änderung der Arbeitsbedingungen enthielte (§ 2 Satz 1 KSchG) und diese Änderung dem Prüfungsmaßstab des § 2 KSchG standhielte.



a) Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, es fehle schon an der "Prämisse", daß überhaupt eine Änderung der Arbeitsbedingungen vorliege. Die Arbeitsbedingungen hätten sich nicht verschlechtert, weil die Klägerin für die neue (verringerte) Arbeitszeit von 19,5 Stunden das gleiche Entgelt wie für die bisherige zwanzigstündige Arbeitszeit erhalte, ohne daß sich Art und Umfang der vertraglich geschuldeten Dienste, nämlich einer Halbtagsstätigkeit, geändert hätten. Aus den Absprachen bei Begründung des Arbeitsverhältnisses ergebe sich, daß die Vertragspartner ein Arbeitsverhältnis in Form der Halbtagsbeschäftigung begründet hätten.

b) Diese Auslegung der nach den Vorlagen an den Samtgemeinderat getroffenen mündlichen Absprachen - ein schriftlicher Formulararbeitsvertrag ist entgegen § 4 Abs. 1 BAT unstreitig nicht abgeschlossen worden - kann vom Revisionsgericht nur dahin überprüft werden, ob die Auslegung denkgesetzlich und nach den Erfahrungsregeln möglich ist und ob die gesetzlichen und allgemein anerkannten Auslegungsregeln beachtet sind (ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. etwa Urteile vom 15. Dezember 1956 - 2 AZR 364/56 - AP Nr. 4 zu § 549 ZPO und vom 12. Dezember 1984 - 7 AZR 509/83 - BAGE 47, 314, 320 = AP Nr. 6 zu § 2 KSchG 1969, zu II 3 a der Gründe).

aa) Dazu meint die Revision, die Parteivereinbarung auf 20 Wochenstunden sei nicht auslegungsfähig, ohne näher auf die Überlegungen des Landesarbeitsgerichts einzugehen. Das ist in dieser



Allgemeinheit schon deshalb nicht zutreffend, weil es eine ausdrückliche, schriftliche Absprache über eine konkret bestimmte Arbeitszeit nicht gibt und weil bei den Vertragsverhandlungen ebenso von einer Halbtagsbeschäftigung (vgl. nur die Ausschreibung zum 1. Oktober 1980) wie auch von 20 Stunden die Rede war. Davon abgesehen wäre selbst die Vereinbarung einer 20-Stunden-Woche, die erkennbar in Ansehung der tariflichen Arbeitszeitregelung einer 40-Stunden-Woche - wie damals im öffentlichen Dienst üblich - erfolgt wäre, je nach den Umständen unklar und erklärungsbedürftig im Hinblick auf spätere tarifliche Arbeitszeitverkürzungen, wie sie in der Tarifgeschichte der letzten Jahrzehnte häufiger vorgekommen sind.

bb) Es ist daher gemäß §§ 133, 157 BGB bei der Prüfung, was die Parteien vereinbart haben, nicht an dem buchstäblichen Sinne des Ausdrucks (20-Stunden-Woche) zu haften, sondern der wirkliche Wille zu erforschen. Dazu hat das Landesarbeitsgericht im Hinblick auf den eigenen Vortrag der Klägerin, wie er übrigens in der Revisionsbegründung wiederholt wird, nämlich bei Begründung des Vertragsverhältnisses sei "eine Planstelle im Wege des Job-sharing auf zwei Arbeitnehmer aufgeteilt worden" ausgeführt, die Parteien hätten mit der zwanzigstündigen Arbeitszeit in Wirklichkeit eine Halbtagsbeschäftigung gewollt. Dem entspreche die Stellenausschreibung, wenn dort davon die Rede sei, für die ausgeschriebene Stelle kämen auch Halbtagskräfte in Frage. Es ist aber denkgesetzlich nicht nur möglich, sondern - jedenfalls unter den vorliegenden Umständen - fast allein naheliegend, in der Vereinbarung einer zwanzigstündigen Wochenarbeitszeit keine definitive Festlegung auf die genannte Stundenzahl, sondern auf die nur



damals gerade geltende, der tariflichen Situation entsprechende hälftige Arbeitszeit zu sehen. Denn es ist unstreitig, daß sich die Klägerin ab dem Jahre 1981 im Wege des Jobsharing einen Vollzeitarbeitsplatz von 40 Stunden mit einer weiteren Teilzeitbeschäftigten (Frau L) bei umschichtiger Wochenarbeitszeit (eine Woche vormittags, eine Woche nachmittags) geteilt, insgesamt also eine Halbtagsstätigkeit ausgefüllt hat. Dies geschah, nachdem die Klägerin nach ihrer eigenen Kündigung des ursprünglichen Vollzeitarbeitsverhältnisses zum 30. Juni 1980 "übergangsweise für vier Wochen als Halbtagskraft weiterbeschäftigt" wurde (vgl. Fotokopie der Niederschrift über die Sitzung des Samtgemeindeausschusses vom 26. Juni 1980). Wie in der Rechtsprechung (BAG Urteil vom 31. Oktober 1975 - 5 AZR 482/74 - AP Nr. 87 zu § 611 BGB Gratifikation) anerkannt ist, können bei Umwandlung eines zunächst als Vollzeitarbeitsverhältnis begründeten Arbeitsverhältnisses in ein Teilzeitarbeitsverhältnis die arbeitsrechtlichen Beziehungen der Parteien vor und nach der Änderung eine rechtliche Einheit bilden. Dies spricht dafür - zumal eine anders lautende schriftliche Vereinbarung nicht getroffen wurde -, daß die bisherige Arbeitszeitregelung, nämlich die Anbindung an die jeweilige tarifliche Arbeitszeit reduziert auf eine Halbtagsbeschäftigung maßgebend sein sollte. Dem entsprach schließlich auch die Ausweisung der klägerischen Stelle im Haushaltsplan der beklagten Gemeinde mit 0,5. Die Begriffe "Halbtagskraft" oder "Halbtagsstelle" oder "halbe Planstelle" werden nämlich allgemein dahin verstanden, es sei (jeweils) die Hälfte der üblichen Arbeitszeit abzuleisten. Deshalb ist davon auszugehen, daß auch im vorliegenden Fall tarifliche Arbeitszeitverkürzungen, die zu einer Änderung der betriebsüblichen Arbeitszeit führten,

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



unmittelbar für das Teilzeitarbeitsverhältnis maßgebend sein sollten, zumal der 60. Änderungstarifvertrag zum BAT vom 5. Juli 1988 über die regelmäßige Arbeitszeit des § 15 BAT nichts anderes bestimmt.

cc) Die Zuweisung der auf 19,5 Wochenstunden begrenzten Arbeitszeit hält sich daher als zeitliche Bestimmung des arbeitgeberischen Direktionsrechts (vgl. BAGE 33, 71, 75 = AP Nr. 26 zu § 611 BGB Direktionsrecht, zu III 1 der Gründe; BAGE 47, 314, 321 = AP Nr. 6 zu § 2 KSchG 1969, zu II 3 b der Gründe) zumindest dann, wenn die Vergütung dadurch nicht berührt wird, im Rahmen der vertraglichen Abmachungen. Ohne Erfolg beruft sich die Klägerin insoweit darauf, das Arbeitsverhältnis habe sich durch jahrelange Praktizierung auf eine zwanzigstündige Arbeitszeit konkretisiert. Eine Konkretisierung ist nur da möglich, wo eine Arbeitsverpflichtung nicht genau festgelegt ist, eine konkrete Ordnung also nicht besteht (siehe dazu auch BAG Urteil vom 9. Juli 1959 - 1 AZR 4/58 - AP Nr. 5 zu § 1 Feiertagslohnzahlungsg; GK-TZA Lipke, Art. 1 § 2 BeschFG 1985 Rz 107). Hier besteht jedoch eine konkrete Ordnung in Gestalt der vereinbarten Halbtagsbeschäftigung, die - wie oben ausgeführt - dahin zu verstehen ist, daß jeweils die Hälfte der üblichen Arbeitszeit abzuleisten ist. Daß die Parteien hiervon übereinstimmend abweichen wollten, kann um so weniger angenommen werden, als sich die Klägerin einen Volltagsarbeitsplatz im Wege des Jobsharing mit einer anderen Arbeitskraft teilte, so daß bei einer tariflichen Arbeitszeitverkürzung unter Aufrechterhaltung des klägerischen Standpunktes sich dies zwangsläufig zu Lasten der anderen Arbeitskraft auswirken hätte. Etwas derartiges haben die Parteien ersichtlich



nicht gewollt. Eine individuell fest mit 20 Stunden vereinbarte Arbeitszeit liegt daher - anders als in dem Fall, den das Urteil des LAG Hamm vom 18. August 1987 (- 7 Sa 345/87 -, BB 1987, 2374) betrifft - nicht vor.

c) Die Beklagte hat zur Durchsetzung ihres Direktionsrechts das Mittel der Änderungskündigung gewählt, die in Form des Änderungsangebotes ihre Weisung (Reduzierung der Arbeitszeit) enthält, und zwar nachdem die Klägerin zuvor eine einvernehmliche Herabsetzung der Arbeitszeit bei gleicher Vergütung abgelehnt hatte. Streitgegenstand war daher von vornherein nicht eine mögliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern dessen inhaltliche Ausgestaltung. Bei der Änderungsschutzklage nach § 2 KSchG geht es nicht um den Bestand, sondern - wie auch hier - nur um den Inhalt des Arbeitsverhältnisses. Die Änderungsschutzklage zielt auf die Feststellung, daß für das Arbeitsverhältnis nicht die Arbeitsbedingungen gelten, die in dem mit der Kündigung verbundenen Änderungsangebot des Arbeitgebers enthalten sind. Die Frage, ob diese Arbeitsbedingungen gerade infolge der mit der Änderungskündigung angebotenen Vertragsänderung gelten, ob es also zu ihrer Herbeiführung der Änderungskündigung bedurfte oder ob die angebotenen Arbeitsbedingungen bereits ohnehin Grundlage des Arbeitsverhältnisses sind, ist daher nur eines der Elemente der Begründetheitsprüfung (ebenso BAG Urteil vom 27. März 1987 - 7 AZR 527/85 - AP Nr. 29 zu § 242 BGB Betriebliche Übung, zu III der Gründe; BAG Urteil vom 16. März 1988 - 7 AZR 363/87 - unveröffentlicht, zu II der Gründe; BAG Urteil vom 8. Dezember 1988 - 6 AZR 9/87 - unveröffentlicht, zu II 2 der Gründe). Das Klageziel kann daher nicht

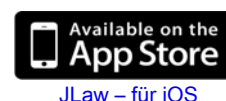
Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



erreicht werden, wenn die von der Klägerin bekämpften Arbeitsbedingungen (Halbtagsbeschäftigung entsprechend der tariflichen Arbeitszeitverkürzung) zum Zeitpunkt des mit einer Kündigung verbundenen Änderungsangebots ohnehin Inhalt des Arbeitsverhältnisses sind. Dies unterscheidet auch die vorliegende Fallkonstellation von der des Siebten Senats im Urteil vom 28. April 1982 (BAGE 38, 348 = AP Nr. 3 zu § 2 KSchG 1969), bei der statt des vorbehaltenen Widerrufs eines Mietzuschusses eine hierauf gerichtete Änderungskündigung - im übrigen bei Vorbehaltsablehnung (§ 2 Satz 1 KSchG) - ausgesprochen worden war. Die Frage der sozialen Rechtfertigung der ausgesprochenen Änderungskündigung stellt sich daher vorliegend nicht (ähnlich Herschel/Löwisch, KSchG, 6. Aufl., § 2 Rz 71; a. A. KR-Rost, 3. Aufl., § 2 KSchG Rz 106 a), so daß die Klage zu Recht von den Vorinstanzen abgewiesen worden ist.

2. Die gegen die angeordnete Änderung der Lage der Dienstzeiten aufgrund Schreibens der Beklagten vom 29. März 1989 gerichtete Klage ist ebenfalls mit Recht abgewiesen worden.

Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend begründet hat, richtet sich die Lage der Arbeitszeit unter Berücksichtigung der Mitbestimmung des Personalrats nach den bei der Beklagten bestehenden Notwendigkeiten der Verwaltung. Dies gilt jedenfalls solange, als keine anders lautende Vertragsabsprache (§ 4 Abs. 2 BAT) getroffen worden ist. Es ist zwar zutreffend, daß zwischen den Parteien eine Vereinbarung über eine Halbtagsstätigkeit zustande gekommen ist und daß diese in Abstimmung mit der anderen Halbtagskraft in Form einer Wochen-Wechselschicht verwirklicht



wurde. Damit ist aber die Lage der wöchentlichen Arbeitszeit noch nicht - wie die Revision meint - Vertragsinhalt geworden. Abgesehen davon, daß es eine schriftliche Vereinbarung der Parteien hierüber unstreitig nicht gibt, existieren hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit nicht einmal - wie im Falle der Bestellung als Halbtagskraft - entsprechende Bewerbungsunterlagen, Ausschreibungen, Vorlagen an den Rat oder dergleichen. Es kann daher auch nicht von einer verbindlichen Jobsharing-Vereinbarung ausgegangen werden, bei deren Änderung es gemäß § 5 BeschFG einer Änderungskündigung bedurft hätte. In den Tatsacheninstanzen hat die Klägerin nicht substantiiert vorgetragen, inwiefern die Lage der wöchentlichen Arbeitszeit Gegenstand der Vertragsverhandlungen gewesen und daß hierüber etwa eine mündliche Vereinbarung getroffen worden sei. Sie hat sich vielmehr nur darauf berufen, sie habe sich auf die Dienstzeiten wechselnd eine Woche vormittags und eine Woche nachmittags eingestellt und in nahezu zehn Jahren Schichtarbeit sei ihre private Lebensführung hierauf zugeschnitten. Auch damit ist diese Lage der Dienstzeit nicht Vertragszeit geworden. Sie unterliegt daher der Gestaltung durch den Arbeitgeber (vgl. Crisolli/Ramdohr, Das Tarifrecht der Angestellten im öffentlichen Dienst, Stand Juni 1984, § 15 BAT, Hinweise Jobsharing Nr. 11), und den Betriebspartnern (Dienststelle und Personalrat) blieb es vorbehalten, nach § 75 Abs. 1 Nr. 1 PersVG ND - wie hier geschehen - im Hinblick auf die Umorganisation und den Aufgabenwegfall im zentralen Schreibdienst eine neue Zeitein-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



teilung vorzunehmen, die nach § 81 PersVG ND für die Klägerin verbindlich ist (vgl. Engelhard/Ballerstädt, PersVG ND 3. Aufl., § 81 Rz 5).

Hillebrecht

Dr. Ascheid

Bitter

Jansen

Binzek





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)