

Aktenzeichen: 5 AZR 753/94
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Beschluß vom 29. November 1995
- 5 AZR 753/94 -

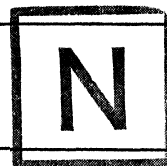
I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 25. Januar 1994
- 86 Ca 26564/93 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 18. Juli 1994
- 9 Sa 32/94 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Arbeitszeitreduzierung wegen Kinderbetreuung

Gesetz:

Landesgleichstellungsgesetz Berlin - GleichstG BE § 10; BGB
§§ 242, 315

Leitsätze:

1. Gemäß § 10 Abs. 1 GleichstG BE sollen bei der Entscheidung über einen Antrag auf Herabsetzung der Arbeitszeit die dienstlichen Belange und das Interesse der Dienstkräfte an einer auf ihre individuellen Bedürfnisse zugeschnittenen Gestaltung der Arbeitszeit berücksichtigt werden.

2. Diese Vorschrift räumt den Arbeitnehmern keinen Rechtsanspruch auf eine Reduzierung der Arbeitszeit ein, verpflichtet die zuständige Dienststelle jedoch dazu, ihre Entscheidung willkürfrei und unter Beachtung der weiteren gesetzlichen Vorschriften zu treffen.

3. Eine Entscheidung der zuständigen Dienststelle, die diesen Anforderungen nicht genügt, kann durch gerichtliches Urteil ersetzt werden (vgl. § 315 Abs. 3 BGB).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 753/94

9 Sa 32/94 Berlin

Verkündet am
29. November 1995

B e s c h l u ß

Clobes,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 29. November 1995 durch den Vorsitzenden Richter Griebeling, die Richter Schliemann und Dr. Reinecke sowie die ehrenamtlichen Richter Kraft und Brücker beschlossen:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Das beklagte Land hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

G r ü n d e :

I. Die Parteien haben darüber gestritten, ob das beklagte Land verpflichtet war, die regelmäßige Arbeitszeit der Klägerin für die Zeit vom 1. August 1993 bis zum 31. August 1995 auf 3/4 eines Vollzeitarbeitsverhältnisses zu reduzieren. Die Parteien haben den Rechtsstreit in der Revisionsinstanz für erledigt erklärt und wechselseitige Kostenanträge gestellt.

Die Klägerin ist bei dem beklagten Land als Leiterin einer Kindertagesstätte für Kinder im Vorschulalter angestellt. Sie ist vollzeitbeschäftigt; ihre regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 38,5 Stunden. Sie ist mit einem Grundschullehrer verheiratet und hat zwei Kinder. Der Sohn ist etwa elf Jahre alt; die 1986 geborene Tochter wurde im August 1993 eingeschult.

Die von der Klägerin geleitete Kindertagesstätte hat Platz für 65 Kinder. Dort sind sechs Gruppenerzieher und -erzieherinnen in Vollzeitarbeit, weitere drei in Halbtagsarbeit sowie drei Wirtschaftskräfte tätig. Die Klägerin hat keine Gruppenarbeit zu leisten. Stellvertretende Leiterin der Kindertagesstätte ist eine Gruppenerzieherin. Die Kindertagesstätte ist von Montag bis Freitag von 6.00 Uhr bis 16.00 Uhr, am Donnerstag bis 17.30 Uhr geöffnet. Die regelmäßige Arbeitszeit der Klägerin beginnt um



8.00 Uhr und endet um 16.30 Uhr; donnerstags liegt ihre Arbeitszeit zwischen 8.30 Uhr und 17.00 Uhr.

Die Klägerin hat am 24. Januar 1993 beantragt, zur Betreuung ihrer Tochter ihre Arbeitszeit vorübergehend auf 75 % der regelmäßigen vollen Arbeitszeit herabzusetzen, und zwar für die Zeit vom 1. August 1993 bis zum 31. August 1995. Die Klägerin berief sich auf § 10 des Berliner Landesantidiskriminierungsgesetzes (später Landesgleichstellungsgesetz - GleichstG BE) vom 31. Dezember 1990 (GVBl. 1991 S. 8, zuletzt geändert durch Gesetz vom 21. Juni 1994 - GVBl. 1994 S. 182). Die Vorschrift lautet auszugsweise:

"§ 10

Arbeitszeit

- (1) Unter Beachtung der dienstlichen Belange soll das Interesse der Dienstkräfte an flexibler, auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnittene Gestaltung der Arbeitszeit berücksichtigt werden. ...
- (3) Die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen steht der Wahrnehmung von gehobenen und Leitungspositionen nicht entgegen.
- (4) Bei einer befristeten Arbeitszeitverkürzung zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen ist der Dienstkraft nach Ablauf der Frist ein gleichwertiger Vollzeitarbeitsplatz anzubieten. ..."

Das beklagte Land lehnte den Antrag der Klägerin mit Schreiben vom 18. Mai 1993 ab; aus dienstlicher Sicht sei eine Reduzierung der Arbeitszeit beim Leitungspersonal in Kindertagesstätten nicht zu vertreten. Die leitenden Mitarbeiter müßten durch ihre



Präsenz die Gewähr dafür bieten, daß das pädagogische Angebot uneingeschränkt zur Verfügung stehe. Die für jede Kindertagesstätte erforderliche pädagogische Konzeption müsse unter fachlicher Aufsicht einer Leiterin - bei deren Abwesenheit der Stellvertreterin - ihre Anwendung finden. Der unerläßliche und schnelle Austausch von Informationen zwischen der Leiterin und der Stellvertreterin müsse dadurch gewährleistet werden, daß beide während der Regelarbeitszeit anwesend seien. Die ohnehin zahlreichen Gründe für Abwesenheit der einen oder anderen Leitungskraft (z.B. Urlaub, Kur, Krankheit, Fortbildung) könnten nicht um einen zusätzlichen Abwesenheitsgrund erweitert werden.

Die Klägerin hat die Feststellung begehrt, daß das beklagte Land verpflichtet sei, ihrem Antrag auf Teilzeitbeschäftigung stattzugeben. Sie hat geltend gemacht, die Reduzierung ihrer persönlichen regelmäßigen Arbeitszeit auf 75 % sei zur Betreuung ihrer minderjährigen Tochter erforderlich. Das beklagte Land habe ihre Belange nicht individuell geprüft und ihre konkrete Familiensituation nicht berücksichtigt.

Das beklagte Land hat die Auffassung vertreten, ein individueller Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung könne aus dem Landesgleichstellungsgesetz nicht hergeleitet werden. Die Situation der Klägerin unterscheide sich nicht von der in den meisten Familien, so daß sich hieraus kein Anspruch für die Klägerin ergebe. Überdies überwiegen die dienstlichen Belange die familiären Bedürfnisse der Klägerin.



Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit ihrer Revision hat die Klägerin ihren ursprünglichen Klageantrag weiterverfolgt.

II. Gemäß § 91 a ZPO ist bei übereinstimmender Erledigungserklärung über die Kosten des Rechtstreits nach billigem Ermessen unter Berücksichtigung des bisherigen Sach- und Streitstands zu entscheiden. Hiernach sind die Kosten des Rechtstreits dem beklagten Land aufzuerlegen. Nach dem bisherigen Sach- und Streitstand hätte die Revision der Klägerin Erfolg haben müssen. Der Klage wäre entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts stattzugeben gewesen.

1. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, da sich weder aus § 10 GleichstG BE noch aus anderen Rechtsgrundlagen ein Anspruch auf Herabsetzung der Arbeitszeit ergeben könne. Dieser Auffassung folgt der Senat nicht.

a) Dem Landesarbeitsgericht ist einzuräumen, daß § 10 GleichstG BE nicht bestimmt, daß ein Arbeitnehmer Herabsetzung seiner Arbeitszeit beanspruchen kann. Insbesondere steht dem Arbeitnehmer nicht das Recht zu, einseitig eine Änderung seines Arbeitsvertrags hinsichtlich der Arbeitszeit durchzusetzen (vgl. auch § 15 b BAT i.d.F. des 69. ÄndTV zum BAT vom 25. April 1994). § 10 GleichstG BE richtet sich an die zuständige Dienststelle des Landes und schreibt ihr vor, das Interesse der Dienstkräfte an flexibler Gestaltung der Arbeitszeit zu berücksichtigen. Das Gesetz regelt damit nicht den Inhalt von Arbeitsverträgen. Es bestimmt auch nicht, daß die Dienststelle einem entsprechenden Gesuch des

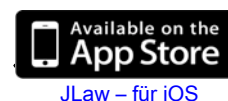


Arbeitnehmers ohne weiteres nachzukommen hat, wenn bestimmte Bedürfnisse dargelegt sind. Das Land soll dienstliche und individuelle Bedürfnisse lediglich berücksichtigen, wenn es über ein entsprechendes Begehren zu befinden hat. Einen unmittelbar aus dem Gesetz ableitbaren Rechtsanspruch hätte der Gesetzgeber deutlicher formulieren müssen (a.A. wohl LAG Berlin Urteil vom 25. Mai 1994 - 15 Sa 24/94 - EzBAT § 15 b Nr. 3).

b) Hieraus folgt jedoch nicht, daß dem Arbeitnehmer kein Anspruch auf Berücksichtigung seiner individuellen Bedürfnisse bei der Gestaltung der Arbeitszeit und deren Umsetzung im Arbeitsvertrag erwachsen könnte. Das Gesetz enthält entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht lediglich einen rechtsfolgenlosen politischen Programmsatz, sondern eine bindende Anweisung an die zuständigen Dienststellen. Ein Rechtsanspruch eines Arbeitnehmers auf Modifizierung seiner Arbeitszeit kann entstehen, wenn das Land das Gesetz nicht rechtsfehlerfrei anwendet, sei es, daß das Land seinen Entscheidungsspielraum nicht richtig anwendet, etwa sich von unsachlichen Erwägungen leiten läßt, sei es, daß es die Vorgaben des Gesetzes nicht hinreichend berücksichtigt. Das Land handelt dann rechtswidrig. Der Arbeitnehmer hat aber einen Anspruch darauf, daß sich die Dienststelle ihm gegenüber rechtmäßig verhält und sich insbesondere an die zu seinen Gunsten getroffenen gesetzlichen Bestimmungen hält. Der Arbeitnehmer kann die Entscheidung der Dienststelle durch das Gericht überprüfen und in Anwendung des Rechtsgedankens aus § 315 Abs. 3 BGB eine rechtsfehlerhafte Entscheidung durch das Gericht ersetzen lassen.



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



c) Die in § 10 Abs. 1 GleichstG BE vorgeschriebene Berücksichtigung der dienstlichen Belange einerseits und des individuellen Interesses des Arbeitnehmers andererseits kann nur in der Weise erfolgen, daß versucht wird, einen angemessenen Ausgleich zu finden. Da es sich um eine Sollvorschrift handelt, steht die Entscheidung über das Gesuch eines Arbeitnehmers um Gewährung einer modifizierten Arbeitszeit nicht im freien Ermessen oder gar Belieben des Landes. Von einer Sollvorschrift darf nur abgewichen werden, wenn es hierfür einsichtige und vernünftige Gründe gibt (BAG Beschluß vom 13. November 1991 - 7 ABR 8/91 - BAGE 69, 41, 47 = AP Nr. 9 zu § 26 BetrVG 1972, zu B 2 der Gründe, m.w.N.).

d) § 10 Abs. 1 GleichstG BE, der von "flexibler Gestaltung der Arbeitszeit" spricht, betrifft nicht nur die Lage, sondern auch den Umfang der Arbeitszeit. Das folgt entgegen der Auffassung des beklagten Landes aus den weiteren Gesetzesbestimmungen. In § 10 Abs. 1 Satz 3 und in den Absätzen 2 bis 6 GleichstG BE ist jeweils auch die Arbeitszeitreduzierung ausdrücklich als Fall der flexiblen Arbeitszeitgestaltung genannt.

e) Für die Abwägung von dienstlichen Belangen und individuellem Interesse an der Herabsetzung der Arbeitszeit enthält das Gesetz über die genannten unbestimmten Rechtsbegriffe hinaus weitere Vorgaben. Im Streitfall ist § 10 Abs. 3 GleichstG BE zu beachten. Nach dieser Vorschrift steht die Wahrnehmung von gehobenen oder Leitungsfunktionen der Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit dann nicht entgegen, wenn die Reduzierung begehrt wird, um Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu betreuen. In dieser Regelung kommt zum Ausdruck ("steht ... nicht entgegen"), daß allein die



gehobene oder Leitungsfunktion bei der Abwägung dann nicht zugunsten der dienstlichen Belange durchschlagen darf, wenn Kinder oder pflegebedürftige Angehörige Ursache dafür sind, eine herabgesetzte Arbeitszeit zu begehren. Sollen die dienstlichen Belange in solchen Fällen stärker gewichtet werden als das individuelle Interesse, bedarf es zusätzlicher Gründe.

2. Hieran gemessen hätte das beklagte Land dem Antrag der Klägerin auf zeitweise Herabsetzung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 auf 28,9 Stunden stattgeben müssen.

a) Das beklagte Land hat nicht in Abrede gestellt, daß die Klägerin ein durchaus verständliches, wenn nicht dringendes Interesse daran hatte, anlässlich der Einschulung ihrer Tochter ihre familiären Probleme durch eine Verkürzung ihrer Arbeitszeit zu lösen. Die Klägerin hat ihre Schwierigkeiten detailliert und nachvollziehbar dargestellt, die sich aus der Berufstätigkeit ihres Ehemannes, der Schulpflichtigkeit ihres Sohnes und der Notwendigkeit einer Betreuung der gerade erst schulpflichtigen Tochter ergaben. Gleichwohl hat das beklagte Land den dienstlichen Belangen den Vorrang eingeräumt. Zur Begründung hat das Land im Grunde nur ausgeführt, die Stellung der Klägerin als Leiterin der Kindertagesstätte dulde keine Reduzierung der Arbeitszeit.

Diese Begründung reichte nicht aus, den Antrag der Klägerin abzulehnen. Das beklagte Land hat unbeachtet gelassen, daß nach § 10 Abs. 3 GleichstG BE die Wahrnehmung einer Leitungsposition gerade nicht genügt, eine Arbeitszeitverkürzung zu verweigern.



b) Zudem läßt das beklagte Land unberücksichtigt, daß die von der Klägerin geleitete Kindertagesstätte ohnehin länger geöffnet ist, als die Vollzeitarbeit der einzelnen dort beschäftigten Mitarbeiter beträgt. So ist die Kindertagesstätte auch schon morgens zwei Stunden vor dem Dienstbeginn der Klägerin geöffnet. Auch in diesen Zeiten muß, nach der Darstellung des beklagten Landes, die Leitungsfunktion ausgeübt werden. Das kann dann aber nur durch die Stellvertreterin der Klägerin geschehen. Warum bei einer Reduzierung der Arbeitszeit der Klägerin um ca. zehn Stunden wöchentlich, also ca. zwei Stunden täglich, nicht auch insoweit eine Vertretungsregelung Platz greifen könnte, hat das beklagte Land nicht einsichtig machen können. Der, nach Darstellung des beklagten Landes, unabdingbare Informationsaustausch zwischen Leiterin und stellvertretender Leiterin der Kindertagesstätte kann nicht nennenswert beeinträchtigt sein, wenn die Klägerin zwei Stunden am Tag weniger an ihrer Arbeitsstätte anwesend ist. Überdies hat die Klägerin gerade hierzu zusammen mit ihrer Vertreterin von sich aus eine Konzeption erarbeitet, die den diesbezüglichen Bedenken des beklagten Landes Rechnung trägt. Schlüssige Einwendungen dagegen hat das beklagte Land nicht vorgetragen. Schließlich hat das beklagte Land unberücksichtigt gelassen, daß es der Klägerin nicht um eine unbefristete Herabsetzung der Arbeitszeit ging, sondern nur um eine Übergangszeit von zwei Jahren.

3. Andere Gründe, die der beantragten Reduzierung der Arbeitszeit der Klägerin hätten entgegenstehen können, hat das beklagte Land nicht geltend gemacht. Es hätte daher dem Begehren der Klä-



- 10 -

gerin stattgeben müssen, so daß nunmehr die Kosten des Rechtsstreits dem beklagten Land aufzuerlegen sind.

Griebeling

Schliemann

Reinecke

Horst Kraft

Brücker

