

Aktenzeichen: 6 AZR 501/94  
Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 01. Dezember 1994  
- 6 AZR 501/94 -

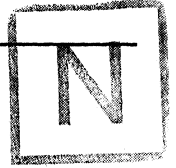
I. Arbeitsgericht  
Hamburg

Urteil vom 17. Februar 1993  
- 24 Ca 358/92 -

II. Landesarbeitsgericht  
Hamburg

Urteil vom 16. September 1993  
- 7 Sa 2/93 -

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



Entscheidungsstichwort:

Teilzeitarbeit - Verbot der Ungleichbehandlung

Gesetz:

BeschFG 1985 § 2 Abs. 1; BGB § 315; Kirchlicher  
Angestelltentarifvertrag (KAT-NEK) vom 15. Januar 1982 §§ 15,  
16

Leitsätze:

1. Wird eine hälftig teilzeitbeschäftigte Pflegekraft zur gleichen Zahl von Wochenenddiensten herangezogen wie eine vollzeitbeschäftigte Pflegekraft, so wird sie gegenüber dieser nicht wegen der Teilzeit ungleich behandelt.

2. Ob dann, wenn die wöchentliche Arbeitszeit der Teilzeitkraft nicht im gleichen Verhältnis wie bei den Vollzeitkräften auf den Wochenenddienst und den Dienst an den übrigen Wochentagen verteilt wird, eine nach § 2 Abs. 1 BeschFG 1985 unzulässige Ungleichbehandlung wegen der Teilzeit vorliegen kann, bleibt unentschieden.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 AZR 501/94

-----  
7 Sa 2/93 Hamburg

Verkündet am  
1. Dezember 1994

Bartel,  
Reg.-Hauptsekretärin  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 1. Dezember 1994 durch den Vizepräsidenten Dr. Peifer als Vorsitzenden, die Richter Prof. Dr. Jobs und Dr. Armbrüster sowie den ehrenamtlichen

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Richter Spiegelhalter und die ehrenamtliche Richterin Elias  
für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil  
des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 16. Sep-  
tember 1993 - 7 Sa 2/93 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil  
des Arbeitsgerichts Hamburg vom 17. Februar  
1993 - 24 Ca 358/92 - abgeändert.

Die Klage wird abgewiesen.

3. Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits  
zu tragen.

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 Parteien streiten darum, ob die Klägerin verpflichtet  
ist, künftig an jedem zweiten Wochenende schichtplanmäßig Dienst  
zu verrichten.

Die Klägerin ist seit 1. August 1981 als Krankenpflegehelfe-  
rin auf einer psychiatrischen Station im H  
Krankenhaus der Beklagten in B  
beschäftigt, seit  
dem 1. Oktober 1988 mit einer Arbeitszeit von 20 Stunden wöchent-  
lich (hälftig). Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft beidersei-  
tiger Tarifbindung der kirchliche Angestelltentarifvertrag (KAT-  
NEK) vom 15. Januar 1982 Anwendung.

Im H  
-Krankenhaus arbeiten Teilzeitkräfte  
mit der wöchentlichen Arbeitszeit der Klägerin nach Dienstplan in  
Schichten jeweils ab Montag einer Woche durchgehend 12 Tage lang



(einschließlich des Wochenendes) bis zum Freitag der folgenden Woche. Anschließend sind zwei Wochen arbeitsfrei.

Mit Schreiben vom 15. November 1991 teilte die Beklagte der Klägerin wie den übrigen Teilzeitkräften mit, daß sie aufgrund der Besetzungsengpässe an den Wochenenden gezwungen sei, künftig auch die teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter/innen an jedem zweiten Wochenende für den Dienst einzusetzen. Mit Schreiben vom 14. August 1991 hatte sie dies auch der Mitarbeitervertretung angekündigt. Die Beklagte hat bisher den Dienstplan noch nicht geändert, beabsichtigt dies aber in Zukunft zu tun.

Die Klägerin hat behauptet, die bisherige Dienstplaneinteilung sei ihr von ihrem Vorgesetzten zugesagt worden. Sie bestehe auch kraft betrieblicher Übung weiter. Die beabsichtigte Änderung ihrer Arbeitszeit verstoße darüber hinaus gegen § 2 Abs. 1 BeschFG 1985. Die Arbeit an jedem zweiten Wochenende belaste teilzeitbeschäftigte Pflegekräfte im Verhältnis stärker als vollzeitbeschäftigte. Wochenenddienste seien anstrengender, da in der Frühschicht am Wochenende auf der Station nur drei Pflegekräfte gegenüber fünf an Werktagen eingesetzt seien. Es bestehe auch ein erhöhter Betreuungsbedarf, da weder Ärzte noch Psychologen anwesend seien und keine Therapie- und Freizeitangebote stattfänden.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin wie folgt in den Dienstplänen des H -  
-Krankenhauses einzuteilen:

Arbeitszeit: in wöchentlichem Wechsel von Früh- und Spätdienst (volle Schicht) jeweils beginnend



am Montag einer Woche durchgehend bis zum Freitag  
der folgenden Woche einschließlich; arbeitsfrei:  
Vom Samstag dieser Woche bis Sonntag der darauf-  
folgenden Woche einschließlich.

Hilfsweise hat sie den Antrag gestellt

festzustellen, daß die Klägerin nicht verpflich-  
tet ist, mehr als 50 % der betriebsüblichen Wo-  
chenenddienste einer in Vollzeit im Schichtdienst  
beschäftigten Krankenpflegehelferin abzuleisten.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat vorgetragen, sie müsse diese Dienstplanänderung für  
Teilzeitbeschäftigte vornehmen, um eine gleichbleibende Personal-  
besetzung im Pflegedienst auch an Wochenenden und Feiertagen zu  
gewährleisten.

Das Arbeitsgericht hat den Hauptantrag der Klägerin abgewie-  
sen und dem Hilfsantrag stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht  
hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision  
begehrt die Beklagte Klageabweisung. Die Klägerin bittet um Zu-  
rückweisung der Revision.

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

Die Revision hat Erfolg.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die von der Beklag-



ten angekündigte Heranziehung der teilzeitbeschäftigten Klägerin zum Dienst an jedem zweiten Wochenende verstoße gegen § 2 Abs. 1 BeschFG 1985, weil damit die Klägerin gemessen an ihrer persönlichen Arbeitszeit einen höheren Anteil an Wochenenddienst leisten müsse als Vollzeitbeschäftigte.

Dem vermag der Senat nicht zu folgen.

II. Die Beklagte ist aufgrund ihres arbeitsvertraglichen Weisungsrechts grundsätzlich berechtigt, die Klägerin ebenso wie die Vollzeitkräfte an jedem zweiten Wochenende zur Dienstleistung einzuteilen, sofern sie die Schichtplangestaltung hinsichtlich der teilzeitbeschäftigten Klägerin so vornimmt, daß sie billigem Ermessen entspricht und nicht gegen das Benachteiligungsverbot des § 2 Abs. 1 BeschFG 1985 verstößt.

1. Der Arbeitgeber kann aufgrund des Weisungsrechts die in einem Arbeitsvertrag nur rahmenmäßig umschriebenen Leistungspflichten nach Zeit, Ort und Art im einzelnen festlegen. Allerdings findet das Weisungsrecht seine Grenzen in den Vorschriften von Gesetzen, Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen sowie im Einzelarbeitsvertrag, sofern diese nähere Bestimmungen über die Leistungspflicht enthalten. Im übrigen darf das Weisungsrecht nur nach billigem Ermessen (§ 315 BGB) ausgeübt werden (vgl. Senatsurteil vom 21. Mai 1992 - 6 AZR 19/91 -, n.v.; BAGE 61, 77, 83 = AP Nr. 4 zu § 2 BeschFG 1985, zu B II 1 der Gründe; BAGE 47, 363, 375 = AP Nr. 27 zu § 611 BGB Direktionsrecht, zu B III 2 c bb der Gründe, jeweils m.w.N.). Damit kann die Beklagte aufgrund des



Weisungsrechts die Klägerin grundsätzlich genau wie Vollzeitbeschäftigte schichtplanmäßig zum Dienst an jedem zweiten Wochenende einteilen. Einen Anspruch darauf, nicht mehr als 50 % der Wochenenddienste einer Vollzeitskraft abzuleisten, hat die Klägerin somit nicht.

2. Entgegen der Auffassung der Revision hat die Klägerin keinen Anspruch auf Beibehaltung der bisherigen Diensterteilung, soweit diese sie hinsichtlich der Zahl der Wochenenddienste gegenüber der Vollzeitbeschäftigten begünstigt.

a) Ein vertraglicher Anspruch auf Beibehaltung der bisherigen Festlegung der Arbeitszeit scheidet aus. Dies steht rechtskräftig fest, nachdem die Klägerin gegen die Abweisung ihres Hauptantrags durch das Arbeitsgericht keine Berufung eingelegt hat.

b) Auch tarifrechtlich ist es nicht untersagt, die Klägerin an einem zweiten Wochenende zum Dienst einzuteilen.

Nach § 16 Abs. 1 KAT-NEK soll an Sonnabenden nicht gearbeitet werden, soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. Im Krankenhaus lassen dies die betrieblichen Verhältnisse jedoch nicht zu, weil pflegerische Leistungen auch am Samstag erforderlich sind. Weitere Einschränkungen der Zulässigkeit von Samstagsarbeit enthält diese Tarifnorm nicht.



Ein Verstoß gegen § 15 Abs. 6 KAT-NEK liegt ebenfalls nicht vor. Danach muß in Dienststellen, deren Aufgaben Sonn- und Feiertagsarbeit erfordern, an Sonntagen und an Wochenfeiertagen dienstplanmäßig gearbeitet werden. Jeder dritte Sonntag ist arbeitsfrei zu halten. Da im Krankenhaus der Beklagten Sonn- und Feiertagsarbeit erforderlich ist, darf die Klägerin nur an jedem dritten Sonntag grundsätzlich nicht zur Arbeitsleistung dienstplanmäßig eingeteilt werden. Eine Inanspruchnahme der Klägerin über diesen Umfang hinaus ist jedoch von der Beklagten mit der Neuregelung nicht beabsichtigt.

3. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts steht auch § 2 Abs. 1 BeschFG 1985 einer Heranziehung der Klägerin zur Arbeitsleistung an jedem zweiten Wochenende nicht entgegen. Nach dieser Bestimmung darf der Arbeitgeber einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer nicht wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern unterschiedlich behandeln, es sei denn, daß sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.

a) Die Klägerin wird gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern nicht wegen der Teilzeit unterschiedlich behandelt, wenn sie wie diese schichtplanmäßig zum Dienst an jedem zweiten Wochenende eingesetzt wird. Der von der Klägerin beanstandete zweite Wochenenddienst betrifft die Lage der Arbeitszeit. Insoweit werden jedoch Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte durch diese Regelung nicht unterschiedlich behandelt. Beide Gruppen werden zu diesem Wochenenddienst herangezogen.



b) Soweit das Landesarbeitsgericht eine Ungleichbehandlung wegen der Teilzeitarbeit angenommen hat, weil die Klägerin, gemessen an ihrer persönlichen Arbeitszeit, nach der Neuregelung einen höheren Anteil Wochenenddienste leisten müßte als ein Vollzeitbeschäftigter, unterstellt es, daß die Klägerin nach Erhöhung der Zahl der Wochenenddienste stets nur zu vollen Schichten eingeteilt wird. Diese Dienstplangestaltung ist jedoch nicht vom Klageantrag umfaßt. Er stellt nur auf "Wochenenddienste" ab und bezeichnet damit deren Zahl. Im Falle der teilzeitbeschäftigten Klägerin können damit auch Schichten in Betracht kommen, deren Dauer entsprechend der individuellen Arbeitszeit der Klägerin gegenüber den Schichten Vollzeitbeschäftigter anteilig reduziert ist. Auch die Schreiben der Beklagten vom 14. August 1991 und 15. November 1991 sprechen nur die Zahl der Einsätze der Teilzeitkräfte, nicht aber die Dauer der Schichten an. Ob es bei der bisherigen Einteilung der Arbeitszeit in Vollsichten, die das Landesarbeitsgericht zugrunde gelegt hat, bleibt, steht nicht fest, zumal die Klägerin auf die Beibehaltung der bisherigen Blockregelung keinen Anspruch hat. Der Senat sieht deshalb keinen Anlaß, dazu Stellung zu nehmen, ob eine nach § 2 Abs. 1 BeschFG 1985 unzulässige Ungleichbehandlung wegen der Teilzeitarbeit vorliegen könnte, wenn durch eine künftige Wochenendregelung die Arbeitszeit der teilzeibes beschäftigten Klägerin nicht im gleichen Verhältnis wie bei den Vollzeitbeschäftigten auf den Wochenenddienst und den Dienst an den übrigen Wochentagen verteilt würde.



Eine solche Stellungnahme wäre ein Rechtsgutachten. Dazu ist der Senat als Gericht nicht befugt.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Peifer

Dr. Jobs

Dr. Armbrüster

Elias

Spiegelhalter





**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)