

LANDEsarbeitsgericht NÜRNBERG

6 Sa 110/19

12 Ca 2177/18

(Arbeitsgericht Nürnberg)

Datum: 27.08.2019

Rechtsvorschriften: § 8 Abs. 4 TzBfG

Inhaltsangabe:

Ein Antrag auf Reduzierung der Arbeitszeit um 1/12 mit dem Ziel der dauerhaften Freistellung im Ferienmonat August kann rechtsmissbräuchlich sein, wenn dieser Monat regelmäßig zu den arbeitsintensivsten Monaten zählt und Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer dadurch von vorneherein deutlich eingeschränkt würden.

Urteil:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 09.01.2019 – Az.: 12 Ca 2177/18 – wird auf Kosten des Berufungsführers zurückgewiesen.
2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Verpflichtung der Beklagten, der Verringerung der jährlichen Arbeitszeit des Klägers um 1/12 bei einer jährlichen Freistellung im Kalendermonat August zuzustimmen.

Der Kläger hat ein schulpflichtiges Kind und ist bei der Beklagten seit dem 01.05.2010 in deren Niederlassung N... als Dipl.-Ing. (FH) und amtlich anerkannter Sachverständiger für

den Kraftfahrzeugverkehr mit einem Bruttomonatsgehalt in Höhe von EUR 3.700,-- beschäftigt und im T...-Service-Center (TSC) H... tätig. Die Beklagte ist ein Unternehmen der T...-SÜD-Gruppe und beschäftigt mehr als 15 Arbeitnehmer.

Mit Schreiben vom 27.02.2018 (Bl. 25 d.A.) beantragte der Kläger die Reduzierung seiner regelmäßigen jährlichen Arbeitszeit ab dem 01.07.2018 um 1/12. Die Verteilung der arbeitsfreien Tage sollte dabei dergestalt vorgenommen werden, dass der Kalendermonat August arbeitsfrei bleibt. Die Beklagte lehnte das Begehren des Klägers mit Schreiben vom 05.03.2018 unter Berufung auf entgegenstehende betriebliche Gründe ab (Bl. 26 d.A.). Auf den Inhalt der Schreiben wird ergänzend verwiesen.

Mit seiner Klage vom 18.04.2018, der Beklagten zugestellt am 25.04.2018, verfolgt der Kläger sein Begehren weiter. Er ist erstinstanzlich der Ansicht, seinem Verlangen stünden keine betrieblichen Gründe entgegen. Die Beklagte sei in der Lage, etwaige anfallende Mehrarbeit mit den übrigen Mitarbeitern des Betriebs zu kompensieren. Dort seien ca. 80 Mitarbeiter beschäftigt. Nicht alle hätten schulpflichtige Kinder. Nur ein Kollege habe wie der Kläger einen Antrag auf jährliche Freistellung im Kalendermonat August gestellt. Zwischen den Niederlassungen finde ein reger Austausch statt. Die Existenz einer „Verfahrensanweisung Urlaubsantrag 2018“ sowie deren angeblicher Inhalt werde bestritten. Aus der von der Beklagten vorgelegten „gemeinsamen Protokollnotiz zu den Gesamtbetriebsvereinbarungen (GBV) 38 A/2010 und 38 B/2011 über die Führung und Abwicklung von Langzeitkonten“ könne für die individuelle Verteilung von Arbeitszeiten keine rechtliche Relevanz hergeleitet werden. Das Begehren des Klägers sei auch nicht rechtsmissbräuchlich. Er habe ein berechtigtes Interesse an der begehrten Arbeitszeitreduzierung, insbesondere da er ein schulpflichtiges Kind habe.

Der Kläger beantragte erstinstanzlich:

Die Beklagte wird verurteilt, der Verringerung der jährlichen Arbeitszeit des Klägers um 1/12 ab dem 01.07.2018 dergestalt zuzustimmen, dass der Kläger im August jedes Kalenderjahres arbeitsfrei hat.

Die Beklagte beantragte erstinstanzlich,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte trug erstinstanzlich vor, ein Anspruch auf die begehrte Teilzeitvereinbarung bestehe nicht, da ihr betriebliche Erfordernisse entgegenstünden. Es sei nicht möglich, dem Kläger den gesamten August vollständig arbeitsfrei zu gewähren und seinen Ausfall in diesem Zeitraum zu kompensieren. Dieser Monat gehöre zu den umsatzstärksten Monaten in der Niederlassung. In den letzten Jahren seien jeweils im August mehr Überstunden angefallen als in anderen Monaten. Um den Betriebsablauf aufrecht zu erhalten, hätten in den Jahren 2017 und 2018 Urlaubsanträge von Mitarbeitern für August abgelehnt oder Urlaube verschoben werden müssen. In der mit dem Betriebsrat abgestimmten „Verfahrensanweisung Urlaubsantrag 2018“ (Bl. 105 d.A.) bestehe ein Organisationskonzept, welches dem Teilzeitgesuch des Klägers entgegenstehe. Hiernach gelte aktuell einheitlich eine maximale Obergrenze für eine Urlaubsgewährung in den Sommerferien von 15 Urlaubstagen. Dies sei zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes unabdingbar. Aus Kapazitätsgründen sei außerdem die „gemeinsame Protokollnotiz zu den Gesamtbetriebsvereinbarungen (GBV) 38 A/2010 und 38 B/2011 über die Führung und Abwicklung von Langzeitkonten“ (Bl. 107 ff d.A.) geschlossen worden, wonach Entnahmen aus den Langzeitkonten regelmäßig ab einer Entnahmedauer von mindestens drei Monaten gewährt und überwiegend in der Schwachlastphase von Oktober bis März genommen werden sollen.

Im T...-Center H... seien acht Mitarbeiter tätig, davon sechs amtlich anerkannte Sachverständige. Die Kollegen des Klägers würden über Gebühr belastet, wenn dieser jedes Jahr im August vollständig arbeitsfrei hätte. Sein Wunsch, in der Haupturlaubszeit einen garantierten vollen Monat Freizeit zu haben, sei unvereinbar mit den Interessen der übrigen Mitarbeiter mit Kindern, die lediglich ihren „normalen“ Urlaubsanspruch nutzen könnten. Mit den betrieblichen Interessen der Beklagten sei es nicht in Einklang zu bringen, dass ein einzelner Mitarbeiter zu Lasten einer Vielzahl anderer Mitarbeiter durch seine Arbeitszeitverteilung privilegiert werde und die geltenden Grundsätze zur Urlaubsgewährung umgangen würden.

Der Teilzeitwunsch des Klägers sei außerdem rechtsmissbräuchlich. Er nutze eine formale Rechtsposition, indem er eine geringfügige Reduzierung der Arbeitszeit um 1/12 geltend mache, um eine unabhängig vom Arbeitszeitvolumen in seinem Interesse liegende Arbeitszeitgestaltung zu erreichen, auf die er isoliert betrachtet keinen Anspruch habe.

Das Arbeitsgericht Nürnberg hat die Klage mit Urteil vom 09.01.2019 abgewiesen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen angeführt, die gesetzlichen Voraussetzungen für die Geltendmachung eines Anspruchs auf Verringerung der vereinbarten Arbeitszeit seien erfüllt. Dem Begehren des Klägers stünden allerdings betriebliche Gründe entgegen.

Gemäß § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG habe der Arbeitgeber der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstünden. Ein betrieblicher Grund liege gemäß § 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG insbesondere dann vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursache. Insoweit genüge es, wenn der Arbeitgeber rational nachvollziehbare, hinreichend gewichtige Gründe habe. Nach der Rechtsprechung erfolge die Prüfung der Gründe des Arbeitgebers regelmäßig in drei Stufen. Zunächst sei festzustellen, ob der vom Arbeitgeber als erforderlich angesehenen Arbeitszeitregelung überhaupt ein betriebliches Organisationskonzept zugrunde liege und – wenn dies zutreffe – um welches Konzept es sich handle (erste Stufe). In der Folge sei zu untersuchen, inwieweit die aus dem Organisationskonzept folgende Arbeitszeitregelung dem Arbeitszeitverlangen tatsächlich entgegenstehe (zweite Stufe). Schließlich sei das Gewicht der entgegenstehenden betrieblichen Gründe zu prüfen (dritte Stufe). Dabei sei die Frage zu klären, ob das betriebliche Organisationskonzept oder die zu Grunde liegende unternehmerische Aufgabenstellung durch die vom Arbeitnehmer gewünschte Abweichung wesentlich beeinträchtigt werde.

Unter Anwendung dieser Grundsätze kam das Arbeitsgericht zu dem Ergebnis, dass dem Begehren des Klägers betriebliche Gründe entgegenstehen.

Die Beklagte habe ein Konzept für die Arbeitszeit etabliert. Sie habe eine „Verfahrensanweisung Urlaubsantrag 2018“ vorgelegt. Das einfache Bestreiten der Existenz und des Inhalts der Verfahrensanweisung durch den Kläger sei vor diesem Hintergrund nicht ausreichend. Er habe keine konkreten Umstände vorgetragen, aus denen sich eine Unwirksamkeit der vorgelegten Verfahrensanweisung, eine abweichende Regelung oder eine abweichende tatsächliche Handhabung ergeben solle. Die Verfahrensanweisung beziehe sich zwar nicht unmittelbar auf Fallgestaltungen wie die vorliegende, in der die individuelle Verteilung der Arbeitszeit festgelegt werden solle. Sie enthalte aber eine Regelung, welche die bayerischen Sommerferien betreffe, die regelmäßig den Kalendermonat August enthielten. Im Rahmen des Konzepts würden maximal 15 Arbeitstage für diesen Zeitraum als Urlaub gewährt. Dies zeige, dass die Beklagte Instrumente entwickelt habe, um zum einen den Betriebsablauf im August zu sichern und etwaigen Personalengpässen vorzubeugen sowie zum anderen die Mitarbeiter möglichst gleichmäßig an den entstehenden Belastungen zu beteiligen. Es werde deutlich, dass die Beklagte eine zu hohe Belastung der im Betrieb verbliebenen Mitarbeiter zugunsten einzelner Mitarbeiter verhindern wolle. Dieses Konzept spiegele sich auch in der „gemeinsamen Protokollnotiz zu den Gesamtbetriebsvereinbarungen (GBV) 38 A/2010 und 38 B/2011 über die Führung und Abwicklung von Langzeitkonten“ wider. Hiernach sollen Entnahmen aus dem Langzeitkonto im Regelfall in den – in Absprache mit dem Gesamtbetriebsrat ausdrücklich als „Schwachlastphase“, bezeichneten – Monaten Oktober bis März gewährt werden. Mit beiden Regelungen verfolge die Beklagte erkennbar das Ziel, außerhalb der „Schwachlastphase“, also auch im Monat August, die Abwesenheitszeiten zu regulieren und eine gerechte Verteilung der Arbeitslast auf die Mitarbeiter in diesen Zeiträumen zu ermöglichen. Die so gewährleistete gerechte Verteilung von Urlaubs- und Freizeitwünschen auf alle Mitarbeiter stelle ein betriebliches Organisationskonzept dar, das einem individuellen Teilzeitverlangen eines Mitarbeiters entgegenstehen könne.

Das Organisationskonzept stehe auch dem Verlangen des Klägers entgegen. Dieser begehre, jährlich wiederkehrend den Monat August arbeitsfrei zu bekommen. Gerade in diesem Zeitraum sollen arbeitsfreie Tage nach dem Konzept der Beklagten jedoch reduziert werden. Es könne deshalb offenbleiben, ob die von der Beklagten vorgetragenen und vom Kläger bestrittenen Zahlen zu Umsätzen, Mehrarbeit und abgelehnten Urlaubsanträgen

gen im August zuträfen. Jedenfalls gehöre der Monat August nicht zu der bei der Beklagten existierenden „Schwachlastphase“ zwischen Oktober und März. Naturgemäß gehöre der August zu den Monaten, in denen zahlreiche Mitarbeiter Urlaub nehmen wollten und unstreitig wurden auch bei der Beklagten für August zahlreiche Urlaubsanträge gestellt. Eine jährlich wiederkehrende Freistellung des Klägers für den gesamten August würde die Situation zu Lasten anderer Mitarbeiter deutlich verschlechtern.

Das Organisationskonzept der Beklagten würde durch die vom Kläger gewünschte Abweichung wesentlich beeinträchtigt. Die entgegenstehenden betrieblichen Gründe würden die Interessen des Klägers an der Durchsetzung seines Teilzeitbegehrens überwiegen. Dieser habe zwar ein nachvollziehbares Interesse an der Freistellung im August, da er ein schulpflichtiges Kind habe. Er befinde sich aber nicht in einer Sondersituation gegenüber vergleichbaren Mitarbeitern mit Kindern. Es sei nicht ersichtlich, weshalb der Kläger nicht – wie die anderen Mitarbeiter – den ihm zustehenden Urlaub teilweise in den Sommerferien und teilweise in anderen Schulferien nehmen könne, um Freizeit mit seinem Kind zu verbringen. Unabhängig davon, wie viele weitere Mitarbeiter Kinder hätten – was zwischen den Parteien streitig geblieben sei –, gehe das Begehren des Klägers erkennbar zu Lasten der vergleichbaren Mitarbeiter. Diese würden bei ihren Urlaubswünschen in den Sommermonaten noch stärker eingeschränkt als bisher, wohingegen der Kläger im gesamten Monat August freigestellt wäre. Eine derartige Umverteilung der begrenzten Freizeitkapazitäten zu Gunsten des Klägers und zu Lasten der anderen Mitarbeiter erscheine dem Gericht sachlich nicht gerechtfertigt. Nach alledem würden die betrieblichen Gründe der Beklagten im Ergebnis schwerer wiegen als das Interesse des Klägers an der Durchsetzung seines Teilzeitbegehrens.

Dem Teilzeitbegehren des Klägers stünde darüber hinaus der Einwand der unzulässigen Rechtsausübung (§ 242 BGB) entgegen. Unter Darlegung der entsprechenden Grundsätze kommt das Arbeitsgericht zu dem Schluss, das Verlangen des Klägers stelle eine unzulässige Rechtsausübung dar. Der Umfang der gewünschten Arbeitszeitverringerung betrage vorliegend 1/12 und sei damit noch als geringfügig anzusehen. Der vom Kläger begehrte Freistellungszeitraum im gesamten Kalendermonat August liege in einem Zeitraum, in dem erfahrungsgemäß viele Mitarbeiter der Beklagten ihrerseits von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung urlaubsbedingt freigestellt werden wollten. Eine Freistellung

sei regelmäßig allerdings nur im Wege eines Urlaubsantrages zu erreichen. Für die Bewilligung von Urlaub gelte in den Sommerferien die einschränkende Regelung der „Verfahrensordnung Urlaubsantrag 2018“, die eine möglichst gerechte Verteilung des knappen Gutes „Urlaub“ gewährleisten solle. Diesen für alle Arbeitnehmer geltenden Vergabemechanismus würde der Kläger mit seinem Teilzeitbegehren durchbrechen, welches ihm – zusätzlich zu seinem Urlaubsanspruch – eine blockweise Freistellung im August garantiere, ohne dass er an die bei der Beklagten geltenden Einschränkungen gebunden wäre. Letztlich würde der Kläger also eine nach § 8 TzBfG bestehende formale Rechtsposition nutzen, um einen Freistellungsanspruch durchzusetzen, der als Urlaubsanspruch nicht stets durchsetzbar wäre. Dies geschähe zu Lasten der anderen Mitarbeiter. Ein solches Vorgehen erachte das Arbeitsgericht als rechtsmissbräuchlich im Sinne von § 242 BGB.

Nachdem der Kläger sein Verringerungsverlangen von der gewünschten Arbeitszeitverteilung, nämlich der jährlichen Freistellung im August, abhängig gemacht habe, sei die Klage insgesamt als unbegründet abzuweisen.

Gegen das der Klagepartei am 26.02.2019 zugestellte Urteil hat diese am 21.03.2019 Berufung eingelegt und diese am 26.04.2019 begründet.

Der Kläger und Berufungskläger trägt hierzu vor, hätte das Arbeitsgericht nicht bereits auf der ersten Stufe verkannt, dass zunächst einmal vom Arbeitgeber darzulegen und zu beweisen sei, dass überhaupt ein Organisationskonzept vorliege, welches die von dem Arbeitgeber getroffene Arbeitszeitregelung ursächlich und damit kausal bedinge, hätte das Arbeitsgericht bereits auf der ersten Stufe feststellen können und müssen, dass dies im vorliegenden Fall nicht gegeben sei. Denn der Kläger habe vorgetragen, dass im Kalenderjahr 2018 es der Beklagten in der Niederlassung in N... möglich gewesen sei, überschüssiges Personal sogar nach Baden-Württemberg zur Prüfung zu schicken, wobei zudem zu berücksichtigen sei, dass die Beklagte über 3601 Mitarbeiter verfüge. Die Urlaubssperre, von der das Arbeitsgericht auf Seite 6 der Entscheidungsbegründung ausgehe, die im Rahmen des betrieblichen Organisationskonzeptes bei der Beklagten in Form einer Verfahrensanweisung vorliege und im Rahmen dieses Konzepts maximal

15 Arbeitstage als Urlaub gewährt würde, sei somit nicht zwingend kausal erforderlich gewesen. Zumindest hätte das Arbeitsgericht den insoweit mit Schriftsatz der Unterfertigten vom 14.11.2018 angebotenen Zeugen, Herrn G..., vernehmen müssen.

Es sei in diesem Zusammenhang auch zu sehen, dass eine Verfahrensanweisung keine Rechtsnormqualität aufweise. Selbst wenn dem so wäre, sei zu sehen, dass die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sogar im Rahmen einer Betriebsvereinbarung davon ausgehe, dass der Arbeitgeber mit einer strengen Überprüfung seiner Unternehmerentscheidung rechnen müsse, selbst wenn das Konzept in einer solchen Betriebsvereinbarung konkretisiert sei.

Das Arbeitsgericht habe hier ersichtlich die auf der zweiten Stufe von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts anzustellende Überlegung nicht angestellt, nämlich der Frage nachzugehen, ob durch eine dem Arbeitgeber zumutbare Änderung von betrieblichen Abläufen oder des Personaleinsatzes die betrieblich erforderliche Arbeitszeitregelung unter Wahrung des Organisationskonzeptes mit dem individuellen Arbeitszeitwunsch des Arbeitnehmers in Einklang gebracht werden könne. Das Gericht begnüge sich auf Seite 7 der Entscheidungsbegründung schlicht und ergreifend damit, dass eine jährlich wiederkehrende Freistellung des Klägers für den gesamten August die Situation zu Lasten anderer Mitarbeiter angeblich deutlich verschlechtern würde, freilich ohne hierfür eine tragfähige Begründung abzugeben. Das Arbeitsgericht sei daher der maßgeblichen Frage nicht nachgegangen. Hierzu sei insbesondere daran zu denken, dass die Beklagte bereits im Kalenderjahr 2018 überschüssiges Personal (Herrn B... und Herrn P...) nach Baden-Württemberg zum Prüfen schicken konnte.

Auf der dritten Stufe sei die Frage der wesentlichen Beeinträchtigung der betrieblichen Gründe zu prüfen. Hierbei übersehe das Arbeitsgericht aber ganz offenbar, dass vorgetragen worden sei, dass lediglich zwei Sachverständige Kinder im schulpflichtigen Alter hätten, nämlich der Kläger und der bereits benannte Zeuge G.... Ohne den Zeugen G... insoweit zu hören, gehe das Arbeitsgericht daher auch an der wesentlichen Argumentation und der erforderlichen Prüfung auf der dritten Stufe vorbei, wenn es völlig unberücksichtigt lasse, dass lediglich ein weiterer Prüfer bei der Beklagten ein schulpflichtiges Kind

habe. Insofern bestehe eben gerade keine wesentliche Beeinträchtigung des Arbeitgebers.

Dem klägerischen Teilzeitbegehren stehe auch nicht der Einwand einer unzulässigen Rechtsausübung gemäß § 242 BGB entgegen. Diese Auffassung des Arbeitsgerichts sei bereits deshalb völlig abstrus, weil es eben gerade nicht so sei, dass der Kläger isoliert betrachtet kein erkennbares Interesse an der Aufrechterhaltung seiner Rechtsposition habe. Der Kläger habe ein vitales Interesse daran, als Vater eines schulpflichtigen Kindes, im August zur Schulferienzeit die Zeit mit seinem Kind verbringen zu können. Des Weiteren könne der Argumentation des Arbeitsgerichts, wonach der Freistellungszeitraum für den gesamten Kalendermonat August angeblich rechtsmissbräuchlich sei, nicht gefolgt werden. Denn der Kläger hätte auch ohne das Teilzeitbegehren durchaus die Möglichkeit, zwei bis drei Wochen im August Ferien zu verlangen. Eine geringfügige Erhöhung von einer Woche könnte die Beklagte in jedem Falle überbrücken.

Der Kläger und Berufungskläger stellt die Anträge:

- I. Auf die Berufung wird das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 09.01.2019, AZ: 12 Ca 2177/18 aufgehoben.
- II. Auf die Berufung wird die Beklagte verurteilt, der Verringerung der jährlichen Arbeitszeit des Klägers um 1/12 ab dem 01.07.2018 dergestalt zuzustimmen, dass der Kläger im August jedes Kalenderjahres arbeitsfrei hat.
- III. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits in beiden Instanzen.

Die Beklagte und Berufungsbeklagte beantragt:

- I. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 19.01.2019, Aktenzeichen 12 Ca 2177/18, wird zurückgewiesen.
- II. Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Die Beklagte und Berufungsbeklagte ist weiterhin der Ansicht, dass das beschriebene und tatsächlich im Betrieb durchgeführte Organisationskonzept dem Teilzeitverlangen des Klägers entgegenstehe, welcher begehre, jährlich wiederkehrend den Monat August arbeitsfrei zu bekommen. Konkret in diesem Zeitraum seien die arbeitsfreien Tage (möglichen Urlaubstage) nach dem Konzept der Beklagten jedoch limitiert und dürften nicht auf einen vollen Monat ausgeweitet werden. Das Teilzeitverlangen des Klägers laufe dem geschilderten Organisationskonzept eindeutig zuwider. Typischerweise und auch konkret im Betrieb der Beklagten gehöre der August zu den urlaubsstärksten Monaten. Eine jährliche Freistellung des Klägers für den gesamten Monat August würde die Situation und die Arbeitsbelastung zu Lasten der anderen Mitarbeiter deutlich verschlechtern. Insgesamt gebe es 11 TSC (T...-Service-Center) in der Niederlassung N.... Das TSC H... gehöre neben dem TSC L... und dem TSC A... zum Marktgebiet N... Land. Tatsächlich seien in der Niederlassung N... derzeit rund 50 Mitarbeiter mit dem gleichen Qualifikationsprofil wie der Kläger (amtlich anerkannter Sachverständiger mit Teilbefugnissen) beschäftigt.

In den vergangenen beiden Jahren habe sich gezeigt, dass der August inzwischen zu den umsatzstärksten Monaten des Jahres in der Niederlassung der Beklagten in N... sowie auch im TSC H... gehöre. Dieser Trend sei auch weiterhin ansteigend. Auch die Mehrarbeitsstunden in der Niederlassung N... im August 2016 und August 2017 belegten, dass es sich beim August inzwischen um die Hauptlastzeit in der Niederlassung handele. Wie bereits erstinstanzlich dargelegt und unter Beweis gestellt worden sei, müssten im August 2017 und im August 2018 in der Niederlassung N... und auch am TSC H... aufgrund der hohen Auslastung zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes und der Kundenbetreuung Urlaubsanträge abgelehnt werden. Die vermehrten Urlaubswünsche für den Monat August könnten auch nicht durch Vertretungen bzw. den aushilfsweisen Einsatz anderer Mitarbeiter von anderen TSC oder Niederlassungen der Beklagten aufgefangen werden. Ein Austausch von Mitarbeitern zwischen den benachbarten Niederlassungen finde in der Praxis nur in absoluten Ausnahmesituationen statt, beispielsweise dann, wenn infolge krankheitsbedingter Ausfälle Fahrerlaubnis-Prüfungen abgesagt werden müssten.

Die jeweilige Urlaubsplanung finde vorrangig vor Ort im jeweiligen TSC statt, so auch im TSC H.... Es müsse an jedem TSC sichergestellt sein, dass auch im Monat August die

Kundenbetreuung vor Ort gewährleistet sei, wofür am TSC H... nur sechs amtlich anerkannte Sachverständige mit Teilbefugnissen zur Verfügung stünden. Im Übrigen müssten auch an anderen TSC, die der Niederlassung zugeordnet seien, im August 2018 zahlreiche Urlaubsanträge abgelehnt und verschoben werden. Hinsichtlich der Gewährung von Urlaubsanträgen für den August 2018 sei hervorzuheben, dass fast keinem der mit dem Kläger vergleichbaren Sachverständigen der Niederlassung N... ein Erholungsurlaub von zusammenhängenden drei Wochen gewährt würde. Lediglich zwei Sachverständige hätten im August drei Wochen Urlaub, die Übrigen könnten jeweils nur eine oder zwei Wochen Urlaub nehmen. Dies zeige, dass auch in der gesamten Niederlassung N... die Genehmigung von Urlaubsanträgen im August von mehr als zwei Wochen insbesondere aus den dargelegten Kapazitätsgründen, die Ausnahme sei.

Die hohe Auslastung im August werde entgegen der Darstellung des Klägers auch nicht dadurch infrage gestellt, dass die von ihm erwähnten Mitarbeiter Herr P... und Herr B... von der Niederlassung N... jeweils für eine Woche nach Baden-Württemberg abgeordnet wurden, um dort zu unterstützen. Es habe sich dabei konkret um die Bewältigung einer Krisensituation gehandelt. Die kurzfristige Unterstützung in Baden-Württemberg sei nicht vorhersehbar gewesen und nicht geplant und sei durch die Geschäftsführung spontan angeordnet worden, so dass alle Niederlassungen aus Bayern Personal wochenweise nach Baden-Württemberg zur Verfügung hätten stellen müssen.

Die Verfahrensanweisung zum Urlaubsantrag 2018 stehe dem Begehren des Klägers entgegen und gelte gleichermaßen für sämtliche Mitarbeiter der Niederlassung N... in allen TSC. Somit gelte aktuell einheitlich eine maximale Obergrenze für die Genehmigung von Urlaub in den Sommerferien von 15 Urlaubstagen, die in der Praxis bei der Behandlung von Urlaubsanträgen ausnahmslos beachtet werde. Die festgelegte und in der Praxis gelebte Obergrenze für die Gewährung von Urlaubstagen in den Sommerferien sei zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes und zur Betreuung der Kunden in der Niederlassung N... unabdingbar und werde auch für die kommenden Jahre im Wege einer Verfahrensanweisung so festgelegt und umgesetzt werden müssen. Die begehrte Arbeitszeitverringerung des Klägers gehe erkennbar zu Lasten einer größeren Anzahl vergleichbarer Mitar-

beiter, diese würden bei ihren Urlaubswünschen im August noch deutlich stärker eingeschränkt als bisher, wohingegen der Kläger zusätzlich zu seinem „normalen Urlaub“ stets den gesamten Monat August freigestellt wäre.

Zudem sei auf die genannten Gesamtbetriebsvereinbarungen zu verweisen.

Entgegen der Ansicht des Klägers bedürfe es keiner dringenden betrieblichen Gründe, die seinem Begehren entgegenstehen, sondern lediglich betrieblicher Gründe. Wenn Teilzeitbegehren geeignet seien, die Verteilungswünsche einer Vielzahl anderer Mitarbeiter in Bezug auf Urlaub und Freizeitausgleich zu beeinträchtigen, könne dies einen betrieblichen Grund darstellen, der den Arbeitgeber zur Ablehnung von Teilzeitbegehren berechtige. Dies müsse insbesondere für Teilzeitbegehren nach verblockter Freistellung für Zeiträume gelten, in denen, wie zur Sommerferienzeit, viele Mitarbeiter gleichzeitig Urlaubswünsche anmeldeten.

Die vom Kläger begehrte Reduzierung der Jahresarbeitszeit um lediglich 1/12 sei durch die Verknüpfung mit der gewünschten Arbeitszeitverteilung mit dem arbeitsfreien Monat August im Übrigen rechtsmissbräuchlich im Sinne von § 242 BGB, wie das Arbeitsgericht zu Recht angenommen habe. Aus den bereits erstinstanzlich umfassend dargelegten Kapazitätsgründen sei in der gesamten Niederlassung N... die Gewährung von Urlaub von mehr als zwei Wochen im August die Ausnahme, so dass der Kläger entgegen seiner Darstellung keineswegs auf dem normalen Wege des Urlaubsantrages in jedem August Urlaub bis zu drei Wochen verlangen könnte. Ein Anspruch hierauf stünde dem Kläger gerade nicht zu. Somit gehe es vorliegend auch nicht darum, dass die Beklagte im August während der Abwesenheit des Klägers jeweils nur eine Woche überbrücken müsste, wie dieser fälschlicherweise meine. Es lägen eindeutig Umstände vor, die darauf schließen ließen, dass der Kläger die ihm gemäß § 8 TzBfG zustehenden Rechte zweckwidrig nutze, um unter Inkaufnahme einer unwesentlichen Verringerung der Arbeitszeit und der Arbeitsvergütung eine bestimmte Verteilung der Arbeitszeit zu erreichen.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf den Akteninhalt, insbesondere auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen, verwiesen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft (§ 64 Abs. 1, Abs. 2 b ArbGG) und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO).

II.

Die Berufung ist in der Sache nicht begründet.

Das Arbeitsgericht hat zutreffend entschieden, dass der vom Kläger geltend gemachte Anspruch diesem nicht zusteht. Auf die ausführlichen und sorgfältigen Ausführungen des Erstgerichts in den Entscheidungsgründen wird ausdrücklich Bezug genommen und von deren lediglich wiederholenden Darstellung daher abgesehen, § 69 Abs. 2 ArbGG.

Auch nach dem Berufungsvorbringen ist festzustellen, dass der Kläger keinen Anspruch auf die von ihm begehrte Teilzeitvereinbarung hat. Das Teilzeitbegehren des Klägers ist in zweifacher Hinsicht unbegründet.

Dem Teilzeitbegehren des Klägers stehen betriebliche Gründe im Sinne des § 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG entgegen. Nach dieser Vorschrift liegt ein betrieblicher Grund insbesondere dann vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Insoweit genügt es, wenn der Arbeitgeber rational nachvollziehbare, hinreichend gewichtige Gründe hat, der Verringerung der Arbeitszeit nicht zuzustimmen (vgl. z.B. BAG, Urteil vom 20.01.2015, 9 AZR 735/13; BAG, Urteil vom 13.11.2012, 9 AZR 259/11).

Die Prüfung, ob betriebliche Gründe entgegenstehen, ist nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts regelmäßig in drei Stufen vorzunehmen, die das Arbeitsgericht zutreffend dargestellt und angewendet hat. Der Arbeitgeber hat sein Organisationskonzept hinsichtlich der Urlaubsnahme und Urlaubsgewährung im August eines Jahres im Einzelnen dargelegt und auch die tatsächliche Durchführung dieses Konzeptes verdeutlicht. Dabei hat der Arbeitgeber anhand der vorgetragenen Angaben belegt, dass es sich bei dem August, insbesondere auch 2018, sich um den umsatzstärksten Monat eines Jahres handelt, in dem zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes nicht allen Urlaubswünschen der Mitarbeiter nachgekommen werden kann. Die Beklagte hat dargelegt, dass sie zum Ausgleich der im August besonders gehäuften Urlaubsansprüche der Mitarbeiter auf ihre Verfahrensweisung tatsächlich zurückgreift, nach der in der Regel im August maximal 10 Urlaubstage, in einzelnen Ausnahmefällen 15 Urlaubstage, gewährt werden. Eine weitergehende Gewährung von Urlaubstagen im August sieht die durchgeführte Verfahrensweisung gerade nicht vor. Die Beklagte hat damit hinreichend dargelegt, dass ein entsprechendes Organisationskonzept vorliegt, um sämtliche Urlaubswünsche einigermaßen in Einklang zu bringen und sie dieses tatsächlich durchführt. Diesen nicht verfahrensrechtlich beachtlich angegriffenen Feststellungen des Arbeitsgerichts folgt das erkennende Gericht. Dieses Konzept steht dem Urlaubswunsch des Klägers, für jedes Jahr im August insgesamt Urlaub in Anspruch nehmen zu können, entgegen. Dieses Konzept, das der Vorgabe des § 7 BurlG entspricht, stellt auch hinreichend gewichtige Gründe dar, der Verringerung der Arbeitszeit im Sinne des Klägers nicht zuzustimmen. Soweit der Kläger pauschal bestreitet, dass es im August Engpässe geben würde, reicht dies nicht aus, denn der Arbeitgeber hat die hohe Auslastung, die Verfahrensweisung, die mit dem Betriebsrat abgestimmt sei, sowie die tatsächliche Urlaubsgewährung im Einzelnen dargelegt. Hiergegen konnte der Kläger nichts weiter vorbringen. Gegen die Durchführung dieses Konzepts spricht auch nicht, dass die Beklagte für eine Woche zwei Mitarbeiter nach Baden-Württemberg abordnen musste und konnte. Entgegen der nicht im Einzelnen dargelegten Behauptung des Klägers ergibt sich damit, dass die Beklagte in der fraglichen Zeit nicht generell Mitarbeiter abordnet, sondern dass dies nur ausnahmsweise auf gesonderte Anordnung erfolgt ist. Einer Einvernahme des Zeugen insoweit bedurfte es daher nicht. Es kann keine Rede davon sein, dass generell überschüssiges Personal nach Baden-Württemberg abgeordnet worden wäre. Hinsichtlich der Urlaubsnahme

ist entgegen dem Vorbringen des Klägers auch nicht auf die Gesamtzahl der Beschäftigten abzustellen, sondern nur auf von der Tätigkeit her auf mit dem Kläger vergleichbare Arbeitnehmer, vorrangig im TSC H... bzw. in der Niederlassung N.... Die von der Beklagten dargestellte Urlaubsproblematik für den August ergibt sich auch hinsichtlich der gesamten Niederlassung N..., so dass es nachvollziehbar ist und einen hinreichend gewichtigen Grund darstellt, nicht Arbeitnehmer willkürlich zwischen den TSC auszutauschen. Nach alldem bestehen hinreichend gewichtige Gründe, der gewünschten Verringerung der Arbeitszeit nicht zuzustimmen, da dem rational nachvollziehbaren und § 7 BUrlG geschuldeten Organisationskonzept die gewünschte Arbeitszeitverteilung des Klägers entgegensteht und dieses Konzept durch die Vielzahl der Urlaubswünsche für den August notwendig und angemessen ist. Der Kläger erkennt, dass die Folgen des Ausfalls seiner Arbeitsleistung im gesamten August im Notfall durch den Einsatz anderer Arbeitnehmer gegebenenfalls reduziert werden könnten, damit aber das aner kennenswerte Organisationskonzept nicht mehr gewahrt wäre.

Dabei spielt es keine Rolle, dass die Verfahrensanweisung keine entsprechende Rechtsnormqualität hat, da die Beklagte nach dieser Anweisung uneingeschränkt verfährt und diese tatsächlich zur Anwendung kommt, unabhängig davon, dass nach ihrem Vorbringen diese mit dem Betriebsrat abgestimmt ist. Entscheidend ist vielmehr, ob ein entsprechendes Organisationskonzept vorliegend gegeben ist und nach diesem verfahren wird sowie, ob dies einen hinreichend gewichtigen Grund darstellt, dem Teilzeitbegehren nicht zuzustimmen.

Es kann dem Kläger insoweit nicht gefolgt werden, als er die Meinung vertritt, dass nicht geprüft worden wäre, ob dem Arbeitgeber durch eine Änderung von betrieblichen Abläufen oder des Personaleinsatzes die betrieblich erforderliche Arbeitszeitregelung unter Wahrung des Organisationskonzeptes mit dem individuellen Arbeitszeitwunsch des Arbeitnehmers in Einklang gebracht werden könnte. Auch insoweit erkennt der Kläger, dass es bei der Beklagten kein überschüssiges Personal in seinem Tätigkeitsbereich gibt, das bei seinem Ausfall durch Urlaubsnahme im August ersatzweise eingesetzt werden könnte. Im vorliegenden Fall geht es im Kern gerade nicht um den Ausgleich der durch den Urlaub ausfallenden Arbeitszeit des Klägers, sondern um den nach § 7 BUrlG vorgegebenen Ausgleich der unterschiedlichen Interessen für eine Einbringung des Urlaubs im

August durch die verschiedenen Mitarbeiter. Gerade um die widerstreitenden Interessen der unterschiedlichen Arbeitnehmer in Einklang zu bringen, hat die Beklagte ihr Organisationskonzept hinsichtlich der Einbringung von Urlaub im August ausgestaltet und verfährt danach. Damit geht es vordergründig um den Ausgleich der unterschiedlichen Urlaubsinteressen von Mitarbeitern mit schulpflichtigen Kindern, von Mitarbeitern, die aus anderen Gründen auf die Urlaubsnahme im August angewiesen sind und der Vielzahl von sonstigen Mitarbeitern mit einem Urlaubswunsch für den August. Um die Auftragsabarbeitung auch im August zu gewährleisten und auf der anderen Seite möglichst den Urlaubswünschen der Arbeitnehmer zumindest in verringerter Form nachzukommen, hat die Beklagte ihre Verfahrensanweisung und damit ihr Organisationskonzept vorgegeben; dieses in dem Sinne, möglichst viele Urlaubswünsche im August in Einklang zu bringen und den Urlaubswünschen im August möglichst vieler Mitarbeiter zumindest in verkürzter Form zu entsprechen. Der Kläger erkennt, dass gegebenenfalls der Ausfall seiner Arbeitsleistung im August ausgeglichen werden könnte, es vorliegend aber um die möglichst sozial gerechte und einheitliche Urlaubsgewährung geht. Der Teilzeitwunsch des Klägers würde dieses Konzept gerade unterlaufen und die Chancen anderer Arbeitnehmer, im August Urlaub gewährt zu bekommen, ohne zwingenden Grund verringern. Es würde dadurch das Organisationskonzept gerade nicht gewahrt. Die Tatsache, dass der Kläger ein schulpflichtiges Kind hat, wird bereits im Rahmen der Verfahrensanweisung und des § 7 BUrlG hinsichtlich der Berücksichtigung von Urlaubswünschen einbezogen und berücksichtigt.

Es ist daher auch nicht entscheidungserheblich, wie viele andere Mitarbeiter noch schulpflichtige Kinder haben, da Mitarbeiter auch aus anderen Gründen auf einen Urlaub im August angewiesen sein können und grundsätzlich alle Urlaubswünsche der Mitarbeiter zu berücksichtigen sind. Ein fairer Interessenausgleich soll gerade durch die Verfahrensanweisung und unter Berücksichtigung der Vorgaben des § 7 BUrlG gewährleistet werden. Dieser durch das Gesetz vorgegebene zwingende Interessenausgleich würde durch das Teilzeitbegehren des Klägers unzumutbar unterlaufen. Durch eine Stattgabe des Teilzeitbegehrens des Klägers würde die Verfahrensanordnung und die Regelung des § 7 BUrlG wesentlich beeinträchtigt. Wie der Kläger richtig ausführt, bedarf das Teilzeitbegehren eines Arbeitnehmers keiner Begründung. Soweit das Arbeitsgericht berücksichtigt hat, dass der Kläger ein schulpflichtiges Kind hat, hat es zutreffend festgestellt, dass das Verlangen des Klägers nicht willkürlich ist, sondern einem nachvollziehbaren Interesse an

der Freistellung im August entspricht. Dem stehen aber, ohne dass dem Urlaubswunsch des Klägers stets Vorrang einzuräumen wäre, erfahrungsgemäß und wie dargelegt die Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer entgegen. Dem Arbeitgeber ist es nach seinen Darlegungen nicht möglich, im August allen Arbeitnehmern den jeweils gewünschten Urlaub zu gewähren, sondern er muss sich, um seinen Betrieb aufrechtzuerhalten, darauf beschränken, nur einen Teil der Urlaubswünsche zu realisieren. Demnach ist auch nicht entscheidungserheblich, wie viele andere Mitarbeiter schulpflichtige Kinder oder eventuell andere Gründe haben, um im August Urlaub nehmen zu wollen.

Demnach war dem Teilzeitwunsch des Klägers schon nicht zu entsprechen.

Der Teilzeitwunsch des Klägers stellt aber auch eine unzulässige Rechtsausübung im Sinne des § 242 BGB dar. Die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit, verbunden mit dem Wunsch, den gesamten August arbeitsfrei zu haben, bezweckt nach obigen Ausführungen, die Verfahrensordnung der Beklagten zu unterlaufen und dem Kläger entgegen der gesetzlichen Regelung des § 7 BUrlG gerade für den August in den folgenden Jahren die Urlaubsnahme zu sichern. Damit will der Kläger ersichtlich erreichen, dass Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer zur selben Zeit, gegebenenfalls auch aus denselben Gründen wie beim Kläger, dauerhaft nicht berücksichtigt werden und eine Entscheidung über die Urlaubsgewährung nach billigem Ermessen im Sinne des § 7 BUrlG nicht mehr erfolgen soll. Dies will der Kläger dadurch erreichen, dass er eine nach § 8 TzBfG noch geringere Reduzierung seiner Arbeitszeit beansprucht. Der Kläger begehrt damit unter Inkaufnahme einer nur unwesentlichen Verringerung der Arbeitszeit und damit der Arbeitsvergütung, eine bestimmte Verteilung seiner Arbeitszeit zu erreichen, auf die er ohne die Arbeitszeitreduzierung nach § 7 BUrlG keinen Anspruch hätte, so dass dies ein rechtsmissbräuchliches Verringerungsverlangen darstellt. Der Arbeitnehmer will durch sein Verringerungsbegehren nur eine Freistellung in beliebten Ferienzeiträumen garantiert bekommen, ohne dass er damit zu rechnen hätte, dass ein Urlaubsantrag für diese Zeiten etwa aus dringenden betrieblichen Belangen oder gerade wegen den gehäuften Urlaubswünschen anderer Arbeitnehmer abgelehnt oder im Umfang reduziert werden könnte. Bereits dies spricht dafür, dass der Kläger das Mittel des Teilzeitbegehrens zweckwidrig dazu verwenden will, eine Arbeitszeitverteilung durchzusetzen, auf die er sonst keinen Anspruch

hätte und dem aufgrund der Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer wohl auch nicht entsprochen werden könnte. Auch hierbei kommt es nicht darauf an, dass die Beklagte dem Kläger gegebenenfalls statt 10 Urlaubstagen auch einmal 15 oder 20 Urlaubstage gewähren könnte, was zwar gegen die Verfahrensanweisung verstoßen würde, aber wegen § 7 BUrlG gegebenenfalls ausnahmsweise in Betracht käme. Der Kläger will aber mit seinem Begehren vielmehr dauerhaft zu Lasten (unter Einschränkung der Urlaubansprüche) anderer Arbeitnehmer sich einen Anspruch verschaffen, der ihm ansonsten nicht zukäme. Dies rechtfertigt den Einwand der unzulässigen Rechtsausübung.

Nach alldem hat das Arbeitsgericht das Teilzeitbegehren des Klägers zu Recht abgelehnt, die Berufung ist zurückzuweisen.

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO.

Die gesetzlichen Voraussetzungen für die Zulassung der Revision liegen nicht vor (§ 72 Abs. 2 ArbGG).

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben;
auf § 72 a ArbGG wird hingewiesen.

Riedel
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht

Schäfer
Ehrenamtlicher
Richter

Simeth
Ehrenamtlicher
Richter