

Ausgabe 22/2023 vom 15. September 2023

Diginar: „Arbeitsverhältnisse beenden - Verhaltensbedingte Kündigung und Abmahnung“ - 28.9.23, 10 - 12 Uhr - Jetzt anmelden!

LAG Mecklenburg-Vorpommern: Kein Anspruch auf generelle Freistellung von Früh- und Spätschichten sowie Samstagsarbeit aus Gründen der Kinderbetreuung

Save-the-date: Mitgliederversammlung am 24. Oktober 2023



Diginar: „Arbeitsverhältnisse beenden - Verhaltensbedingte Kündigung und Abmahnung“ - 28.9.23, 10 - 12 Uhr - Jetzt anmelden!

Bei Pflichtverletzungen von Arbeitnehmern ergreifen Arbeitgeber häufig Maßnahmen, die dann zu arbeitsgerichtlichen Streitigkeiten führen. Diese wiederum können die Zahlung von Abfindungen zur Folge haben. Jeder Arbeitgeber sollte daher wissen, auf welches Fehlverhalten eines Arbeitnehmers er mit welcher Maßnahme reagieren sollte, um einen Rechtsstreit und die mit ihm verbundenen Kosten zu vermeiden. Dabei ist die Kündigung immer nur das letzte Mittel - eine Abmahnung als das mildere Mittel geht im Zweifel vor. Da jedoch Form und Inhalt einer Abmahnung nicht gesetzlich geregelt sind, hat sich im Laufe der Zeit eine Rechtsprechung gefestigt, deren Kenntnis zumindest in den Grundzügen unerlässlich ist. Das Diginar stellt diese Grundzüge anschaulich dar und gibt dem Praktiker Empfehlungen zur Vermeidung streitiger Auseinandersetzungen.

Bequem von Ihrem Computer aus am **Donnerstag, 28. September von 10.00 h - 12.00 h für nur 39,00 Euro pro Person** - die Teilnehmerzahl ist begrenzt, deshalb gleich anmelden!

Schreiben Sie dafür einfach eine Mail an

info@bpa-arbeitgeberverband.de

Bitte geben Sie bei Ihrer Anmeldung **Ihre Mitgliedsnummer beim bpa Arbeitgeberverband sowie die Namen der teilnehmenden Personen** an.

Wir freuen uns auf Sie!



LAG Mecklenburg-Vorpommern: Kein Anspruch auf generelle Freistellung von Früh- und Spätschichten sowie Samstagsarbeit aus Gründen der Kinderbetreuung

Das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern (LAG MV) hat mit Urteil vom 13.07.2023 (Az. 5 SA 139/22) einen interessanten Fall entschieden, der sich intensiv mit dem Anspruch auf eine Arbeitszeitverringerung nach § 8 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) auseinandersetzt. Die dortige Klägerin/Arbeitnehmerin hatte gefordert, ihre regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 40 auf 35 Stunden pro Woche zu reduzieren und fortan ausschließlich in der Mittelschicht eingesetzt zu werden. Mit dem ausschließlichen Einsatz in der Mittelschicht wäre eine starre Arbeitszeitverteilung an den Tagen von Montag bis Freitag jeweils zwischen 7:40 Uhr und 16:40 Uhr einhergegangen. Das LAG MV nahm den Fall zum Anlass, um klarzustellen, dass eine Arbeitnehmerin nicht ohne Weiteres fordern kann, ausschließlich in einer Mittelschicht zu arbeiten.

Nach § 8 Abs. 1 TzBfG kann ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, vom Arbeitgeber, der in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt, verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird. Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen (§ 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG).

Ein entgegenstehender betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht (§ 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG). Um „dringende“ betriebliche Gründe muss es sich nicht handeln.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, ein Organisationskonzept zu bestimmen, welches sich am Bedarf der Kunden orientiert. Bestandteil eines solchen Organisationskonzepts kann auch ein rollierendes Schichtsystem sein, welches mehr als nur die Wochentage Montag bis Freitag umfasst. Der Arbeitgeber ist nicht gezwungen, den Mitarbeitern feste Schichten zuzuordnen, er kann regelmäßig zwischen Frühschicht, Mittelschicht und Spätschicht wechseln. Ein solches Wechselschichtmodell entspricht dem, was in vielen Wirtschaftszweigen üblich ist, sofern Schichtarbeit geleistet wird.

Ein solches etabliertes Organisationskonzept steht der gewünschten Freistellung von Früh- und Spätschichten sowie Samstagsarbeit entgegen. Die hier von der Klägerin gewünschte Verteilung der Arbeitszeit führt nicht nur zu einer geringfügigen, sondern zu einer wesentlichen Beeinträchtigung des Organisationskonzepts. Das bisherige Schichtmodell mit einer annähernd gleichen Belastung aller Mitarbeiterinnen durch einen regelmäßigen Wechsel käme nicht mehr in Betracht. Die Beklagte wäre gezwungen, den Einsatz aller Beschäftigten von Grund auf neu zu organisieren und jene Beschäftigte, die ihre arbeitsvertraglichen und familiären Pflichten miteinander vereinbaren, zusätzlich zu belasten und zu benachteiligen.

Für unsere Mitglieder bedeutet dies, dass Arbeitgeber den persönlichen Belangen einzelner Mitarbeiter bei der Arbeitszeitverteilung erfolgreich betriebliche Gründe entgegenhalten können, die sich insbesondere in einem etablierten Organisationskonzept, wie etwa einem in der Pflege üblichen Schichtsystem, verkörpern.

Foto: HHS/Pixelio.de

**Save-the-date:
Mitgliederversammlung am 24.
Oktober 2023**

Die Mitgliederversammlung des bpa Arbeitgeberverbandes findet am **Dienstag, 24.**

**Oktober 2023 im Maritim proArte Hotel
Berlin, Friedrichstrasse 151, 10117 Berlin
statt.**

Auf der Tagesordnung stehen u.a. die Wahlen
zum Präsidium und Vorstand.

Wir haben mit dem Vizepräsidenten des Instituts
für Weltwirtschaft (IfW) in Kiel, **Herrn Professor
Dr. Stefan Kooths** wieder einen hochkarätigen
Gastredner gewinnen können. Professor Kooths
ist unter anderem Konjunkturchef am IfW, besitzt
zudem eine Professur für Volkswirtschaftslehre an
der BSP Business and Law School in Berlin und ist
Vorsitzender der Friedrich August von Hayek-
Gesellschaft. Er wird uns einen spannenden
Vortrag über die „**Standortqualität
Deutschland**“ und natürlich auch deren Folgen
für die Pflege geben. Freuen Sie sich auf einen
spannenden und erkenntnisreichen Vortrag und
auf eine angeregte Diskussion mit Professor
Kooths.

Die Einladung folgt demnächst.

bpa Arbeitgeberverband e.V.
Friedrichstr. 147
10117 Berlin
[presse@bpa-
arbeitgeberverband.de](mailto:presse@bpa-arbeitgeberverband.de)



© 2023 bpa Arbeitgeberverband e.V.