



Arbeitsgericht Hamburg

Urteil

Im Namen des Volkes

Geschäftszeichen:
17 Ca 41/19

In dem Rechtsstreit



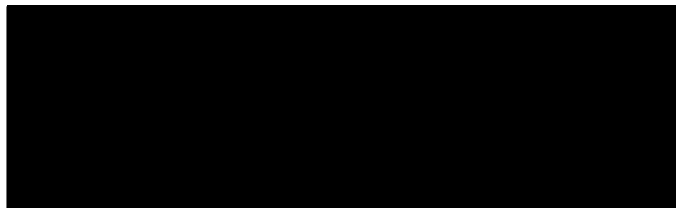
- Kläger -

Verkündet am
03.07.2019

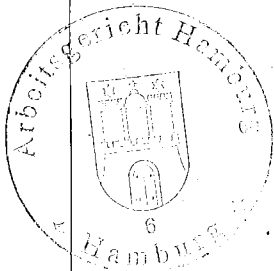
Prozessbev.:
Rechtsanwälte Kanzlei Menschen und Rechte
Kühnehöfe 20
22761 Hamburg

Justizhauptsekretär
Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

g e g e n



- Beklagte -



erkennt das Arbeitsgericht Hamburg, 17. Kammer,
auf die mündliche Verhandlung vom 3. Juli 2019
durch die Richterin am Arbeitsgericht [REDACTED]
den ehrenamtlichen Richter [REDACTED]
die ehrenamtliche Richterin [REDACTED]

für Recht:

Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger ausschließlich im Einschicht-Betrieb bei einem täglichen Schichtbeginn zwischen 8:00 Uhr und 8:30 Uhr und einem täglichen Schichtende zwischen 16:00 Uhr und 16:30 Uhr einzusetzen.

Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 3.541,84 € festgesetzt.

Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Lage der regelmäßigen Arbeitszeit des Klägers abweichend von grundsätzlich vereinbarter Schichtarbeit.

Der Kläger ist seit 21 Jahren bei der Beklagten beziehungsweise deren Rechtsvorgängerin beschäftigt. Nach Beendigung seiner Ausbildung als Industrieschlosser bei der [REDACTED] wurde er mit Arbeitsvertrag vom 06.12.2000 bei dieser als solcher beschäftigt. Mit Betriebsübergang zum 01.01.2006 ging das Arbeitsverhältnis auf die jetzige Arbeitgeberin und Beklagte über. Der Kläger ist stellvertretendes Mitglied der Schwerbehindertenvertretung und Ersatzmitglied im Betriebsrat der Beklagten.

Gem. § 3 des Arbeitsvertrages vom 06.12.2000 (Anlage K 2, Bl. 60 der Akte) ist die Arbeitszeit des Klägers im Rahmen eines Dreischicht-Betriebes zu leisten. Dieser ist im Betrieb der Beklagten derart organisiert, dass es eine Frühschicht von 6 Uhr bis 14.12 Uhr, eine Spätschicht von 14 Uhr bis 22.12 Uhr und eine Nachtschicht von 22 Uhr bis 6.12 Uhr gibt.

Seit 2014 ist der Kläger einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt (Anlage K 1, Bl. 59 der Akte). Er leidet unter einer depressiven Grunderkrankung und einer Belastungsstörung. Seit 2016 arbeitet der Kläger in einem Zwei-Schicht-Modell, wechselnd zwischen Früh- und Spätschicht; hinsichtlich des Ausschlusses der Nachtschicht liegt ein entsprechendes ärztliches Attest vor. Mit dem Kläger war von Oktober 2014 bis Februar 2016 ein BEM-Verfahren durchgeführt worden. Auf Anlage K 17, Bl. 139 f. der Akte, die Abschlusserklärung des BEM-Verfahrens, wird verwiesen. Der zunächst nur bis auf Weiteres (Überprüfung nach 6 Monaten) festgelegte Einsatz nur im Zwei-Schicht-Modell wurde später im Rahmen der Überprüfung als dauerhafte Maßnahme empfohlen und umgesetzt.

Im Jahr 2017 trennten sich der Kläger und seine Ehefrau; die beiden gemeinsamen Kinder, geboren 2006 und 2009, leben bei ihm.

Der Kläger bat die Beklagte im Herbst 2017 um eine Umorganisation seiner Arbeitszeit dahingehend, dass er nicht weiter im Wechselschichtmodell arbeiten

müsse, sondern seine Arbeitsleistung vielmehr im Rahmen einer „Mittelschicht“ durchgehend von 8 Uhr bis 16.12 Uhr erbringen könne.

Die Parteien schlossen daraufhin am 02.11.2017 mit Wirkung zum 01.11.2017 eine Zusatzvereinbarung zum Dienstvertrag zum 06.12.2000. In Ziffer 1 dieser Vereinbarung heißt es, dass der Kläger „mit Wirkung zum 01.11.2017 als Expedient innerhalb des Fachbereiches Packen & Werklogistik (TMH-PL) eingesetzt“ wird. Gemäß Ziffer 2 blieben die übrigen Bestandteile des Arbeitsvertrages unverändert bestehen. Es wird Bezug genommen auf Anlage K 2, Bl. 64 der Akte. Zusätzlich dazu einigten sich die Parteien mündlich darauf, dass der Kläger in seinem neuen Arbeitsbereich für ein Jahr in der von ihm gewünschten „Mittelschicht“ von 8 Uhr bis 16.12 Uhr arbeiten solle. Der Kläger war in der Folgezeit als Expedient zu den vereinbarten Arbeitszeiten eingesetzt.

Der Vorgesetzte des Klägers [REDACTED] wies den Kläger während des Jahres 2018, unter anderem zuletzt am 21. und 28. September 2018, auf die zu Ende Oktober 2018 auslaufende Regelung zur Arbeitszeit in „Mittelschicht“ hin und fragte nach den Bemühungen des Klägers zur Regelung der Betreuungssituation.

Am 14.11.2018 teilte die Vorgesetzte des Klägers, [REDACTED] diesem per Mail mit, dass er in den Kalenderwochen 46 und 47 in der Frühschicht eingeteilt sei und um 6 Uhr zur Arbeit zu erscheinen habe (Anlage K 3, Bl. 65 der Akte). Der Kläger war zuvor und auch nach dieser Mail weiterhin um 8:00 Uhr zur Arbeit erschienen.

Bereits am 08.11.2018 war ein Betriebliches Eingliederungsmanagement eingeleitet worden, das am 04.12.2018 einseitig von der Beklagten beendet wurde und in ein Präventionsverfahren umgeleitet wurde. Innerhalb des Präventionsgesprächs vom 07.12.2018 sprachen sich der Integrationsfachdienst, die Vertreterin des Betriebsrates und die Schwerbehindertenvertreterin für die weitere Beschäftigung des Klägers in der „Mittelschicht“ aus; insoweit wird Bezug genommen auf die Anlagen K 7, 8, 9, Bl. 73-77 der Akte.

Die Prozessbevollmächtigte des Klägers forderte die Beklagte mit Schreiben vom 06.12.2018 auf, die Weisung hinsichtlich des Zwei-Schicht-Modells vom

14.11.2018 zurückzunehmen und den Kläger weiterhin in der Mittelschicht zu beschäftigen.

Der behandelnde Hausarzt des Klägers attestiert am 13. Dezember 2018, dass mit Blick auf die Erkrankung und die familiäre Situation „aus ärztlicher Sicht ein Schichtdienst nicht tragbar“ ist (Anlage K 10, Bl. 78 der Akte). [REDACTED] von [REDACTED] (Betriebsärztin der Beklagten) bescheinigte am 13. Dezember 2018, dass „aus medizinischer Sicht ein Einsatz in Wechselschicht nicht sinnvoll“ erscheine (Anlage K 11, Bl. 79 der Akte). Weiter heißt es dort, dass diese Empfehlung nur kurzfristig gelte, da aufgrund der Kürze der Zeit ein gemeinsames Gespräch mit allen Beteiligten nicht möglich gewesen sei. Ein weiterer Betriebsarzt der Beklagten, [REDACTED], erklärt in einer arbeitsmedizinischen Stellungnahme vom 23. April 2019, dass die derzeitige arbeitszeitliche Aufteilung mit regelmäßiger Früh- und Spätdiensttätigkeit nicht als leidensgerecht einzustufen sei, sondern das grundsätzliche Einhalten einer tagesschichtlichen Kernarbeitszeit von ca. 8:00 Uhr bis 16:30 Uhr aus arbeitsmedizinischer Sicht dringend zu empfehlen sei. Hinsichtlich des genauen Wortlauts wird auf Anlage K 14, Bl. 131 der Akte, verwiesen. [REDACTED] vom Integrationsfachdienst führt seiner Stellungnahme vom 19. Dezember 2018 aus, dass es zwingend geboten sei, dem Kläger eine „gleichmäßig geregelte Mittelschicht als Arbeitszeit“ zu ermöglichen (Anlage K 7, Bl. 73 der Akte).

Die Beklagte erklärte durch [REDACTED] dass es keine generelle Mittelschicht geben werde und es beim üblichen Drei-Schicht-System bleibe (Anlage K 6, Bl. 72 der Akte).

Das Bruttomonatsgehalt des Klägers beträgt 3.541,84 €.

Der Kläger trägt vor, dass es für ihn behinderungsbedingt nicht zumutbar sei, in Früh- und/oder Spätschicht zu arbeiten. Er habe gem. § 164 Abs. 4 S. 1 Nr. 4 SGB IX Anspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung, was in seinem Fall die weitere Durchführung der „Mittelschicht“ bedeute.

Er sei durch die alleinige Betreuung seiner minderjährigen Kinder erhöhtem Stress ausgesetzt, da er gewährleisten müsse, dass diese vor Schulbeginn und nach Unterrichtsende betreut seien. Dieser erhöhte Stress führe – da er mangels

anderweitiger Betreuungsmöglichkeiten diese Betreuung vollständig allein zu übernehmen habe – zu einer drohenden Verschlechterung seines gesundheitlichen Zustands. Dies bestätigten auch die ärztlichen Atteste.

Mit der am 01. Februar 2019 beim Arbeitsgericht Hamburg eingegangenen und zuletzt mit Schriftsatz vom 30. April 2019 (Bl. 126 d.A.) geänderten Klage beantragt der Kläger

die Beklagte zu verurteilen, den Kläger ausschließlich im Einschicht-Betrieb bei einem täglichen Schichtbeginn zwischen 8:00 Uhr und 8:30 Uhr und einem täglichen Schichtende zwischen 16:00 und 16:30 Uhr einzusetzen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte trägt vor, dass die Durchführung der Mittelschicht nicht aufgrund der gesundheitlichen Situation des Klägers erfolgt sei, sondern allein eine Übergangslösung hinsichtlich der entstandenen persönlichen Situation des Klägers nach dessen Trennung darstellen sollte, damit dieser sich um die Kinderbetreuung kümmern könne. Es sei vereinbart gewesen, dass der Kläger das Jahr nutze, alternative Betreuungsmöglichkeiten zu finden, um nach Ablauf der vereinbarten Zeit wieder regulär im Zwei-Schicht-Dienst arbeiten zu können. Dies habe der Kläger aber nicht getan. Die Beklagte bestreite mit Nichtwissen, dass der Kläger gesundheitliche Gründe für seine gewünschten Arbeitszeiten habe. Die Beklagte bestreite, dass es keine anderweitigen Betreuungsmöglichkeiten für die Kinder des Klägers gebe. Er habe sich insoweit nicht einmal bemüht. Ein Einsatz des Klägers außerhalb des seit je her bestehenden Schichtmodells sei für die Beklagte nicht zumutbar. Es gebe in diesem Bereich weder Teilzeit noch Ausnahmen vom Drei-Schicht-Betrieb. Als Werksschlosser sei in der Rösterei/Produktion jeweils nur ein Industriemechaniker pro Schicht besetzt, so dass ein Arbeiten außerhalb der Schicht ohne Übergabe zu Beginn und Ende der Schicht nicht möglich sei.

Entscheidungsgründe

I.

Die zulässige Klage ist begründet.

Der Kläger hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf Beschäftigung zu den im Tenor genannten Arbeitszeiten aus § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 SGB IX in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag der Parteien.

Nach § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 SGB IX hat ein schwerbehinderter Mensch gegenüber seinem Arbeitgeber Anspruch auf behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfelds, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit über Berücksichtigung der Behinderung und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung. Nach § 164 Abs. 4 Satz 3 SGB IX besteht der Anspruch nicht, soweit seine Erfüllung für den Arbeitgeber nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre oder soweit die staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzvorschriften oder beamtenrechtliche Vorschriften entgegenstehen. Die Voraussetzungen gem. Satz 1 liegen vor; der Erfüllung des Anspruchs stehen auch keine Hindernisse gem. Satz 3 entgegen.

Der Kläger ist einem schwerbehinderten Menschen durch Bescheid vom 23. Oktober 2014 gleichgestellt und gehört damit gem. § 151 Abs. 1 SGB IX zum anspruchsberechtigten Personenkreis. Die auf einer chronisch rezidivierenden depressiven Grunderkrankung beruhende Behinderung führt dazu, dass der Kläger Einschränkungen hinsichtlich der von ihm leistbaren Arbeitszeiten hat. Hiervon ist das Gericht unter Zugrundelegung des beiderseitigen Sachvortrages sowie der vom Kläger eingereichten ärztlichen Stellungnahme vom 23. April 2019 gem. § 286 Abs. 1 ZPO überzeugt. Macht der schwerbehinderte Arbeitnehmer den schwerbehindertenrechtlichen Beschäftigungsanspruch geltend, so hat er nach den allgemeinen Regeln grundsätzlich die Darlegungs- und Beweislast für die anspruchsbegründenden Voraussetzungen. Dagegen hat der Arbeitgeber die anspruchshindernden Umstände vorzutragen. Der Kläger hat vorgetragen, dass er

an einer chronisch rezidivierenden depressiven Grunderkrankung leide. Dies ergibt sich aus dem ärztlichen Attest des den Kläger behandelnden Arztes Herrn [REDACTED] vom 13. Dezember 2018 sowie aus der ärztlichen Stellungnahme des Betriebsarztes Herrn [REDACTED] vom 23. April 2019, der auf die den Grad der Behinderung bedingende chronisch rezidivierende Grunderkrankung verweist. Soweit die Beklagte das Vorliegen einer depressiven Erkrankung beim Kläger bestreitet, hält das Gericht dieses Bestreiten angesichts des vorgelegten ärztlichen Attestes für unbeachtlich. Die Behinderung führt dazu, dass für den Kläger insbesondere zur Vermeidung einer deutlichen Progredienz der Erkrankung ärztlich dringend die Beschäftigung zu den im Antrag und Tenor genannten Arbeitszeiten empfohlen wird. Dies ergibt sich aus der betriebsärztlichen Stellungnahme des Herrn [REDACTED] vom 23. April 2019. Soweit die Beklagte dies ebenfalls mit Nichtwissen bestreitet und in der mündlichen Verhandlung vor der Kammer erklärt hat, sie gehe insoweit von einem „Gefälligkeitsgutachten“ aus, folgt dem das Gericht nicht. Anhaltspunkte dafür, dass hier der (eigene) Betriebsarzt entgegen seinen ärztlichen Pflichten eine nicht fachgerechte Beurteilung abgegeben hat, sind für das Gericht weder ersichtlich noch von der Beklagten über die bloße Behauptung hinaus vorgebracht. Soweit die Beklagte erklärt, aus ihrer Sicht resultierten die Arbeitszeitwünsche des Klägers nicht aus der Erkrankung/Behinderung, sondern aus der familiären Situation des Klägers, folgt dem das Gericht ebenfalls nicht. Auch hier gibt es keine Anhaltspunkte dafür, dass die ärztliche Stellungnahme vom 23. April 2019 nicht wie bescheinigt „unter Zusammenschau von Anamnese, Untersuchungsbefund und Fremdbefunden“ auf medizinischer Grundlage zustande gekommen sein sollte.

Die Beschäftigung des Klägers zu den im Tenor genannten Zeiten und damit außerhalb des Drei-Schicht-Systems ist für die Beklagte auch zumutbar. Hierzu hat die Beklagte erklärt, dass es vom – grundsätzlich nachvollziehbar dargestellten – Drei-Schicht-System keinerlei Abweichungen gebe. Insbesondere aufgrund der Tatsache, dass je Schicht lediglich ein Industriemechaniker besetzt sei, sei ein Arbeiten außerhalb des Schichtrhythmus nicht möglich. Allein die Tatsache, dass der Betrieb der Beklagten im Drei-Schicht-System mit jeweiliger Übergabezeit zwischen den Schichten organisiert ist, reicht zur Begründung der Unzumutbarkeit ersichtlich nicht aus. Zudem nimmt die Beklagte Bezug auf eine Beschäftigung als

Industriemechaniker; als solcher wurde der Kläger jedoch nach der Vertragsänderung vom 02. November 2017 nicht mehr beschäftigt, sondern als Expedient im Bereich Packen und Werkslogistik. Als solcher war der Kläger bereits ein Jahr lang außerhalb des Schichtrythmus eingesetzt. Warum dies der Beklagten nicht weiterhin möglich sein sollte, hat sie nicht vorgetragen.

II.

1. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen, weil sie unterlegen ist (§ 91 Abs. 1 ZPO i.V.m. § 46 Abs. 2 ArbGG).

2. Der gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG festgesetzte Wert des Streitgegenstandes (Urteilsstreitwert) richtet sich nach dem im maßgebenden Zeitpunkt des Schlusses der mündlichen Verhandlung (*GMP/Germelmann*, ArbGG, 8. Aufl., § 61 Rn. 17) gestellten Antrag für den Beschäftigungsantrag einem Bruttomonatsgehalt (§ 3 ZPO i.V.m. § 46 Abs. 2 ArbGG) des Klägers in Höhe von 3.541,84 €

3. Die Berufung gegen die Abweisung, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 € nicht übersteigt, hat die Kammer gemäß § 64 Abs. 3a ArbGG nicht gesondert zugelassen, weil ein erforderlicher Zulassungsgrund nicht ersichtlich ist (§ 64 Abs. 3 Nr. 1 bis 3 ArbGG).

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann der Kläger **Berufung** beim Landesarbeitsgericht Hamburg einlegen (§ 64 Abs. 2 ArbGG), wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 € übersteigt. Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Frist für die Einlegung der Berufung beträgt **einen Monat**. Sie beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung. Innerhalb dieser Frist muss die Berufungsschrift beim Landesarbeitsgericht Hamburg eingegangen sein. Die Berufungsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Berufung gerichtet wird, und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde. Mit der Berufungsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils vorgelegt werden.

Die Berufung ist zu begründen. Die Frist für die Begründung der Berufung beträgt **zwei Monate**. Sie beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung. Innerhalb dieser Frist muss die Berufungsbegründung beim Landesarbeitsgericht Hamburg eingegangen sein. Die Berufungsbegründung muss die Erklärung enthalten, inwieweit das Urteil angefochten wird und welche Abänderungen des Urteils beantragt werden (Berufungsanträge) sowie die bestimmte Bezeichnung der im Einzelnen anzuführenden Gründe der Anfechtung (Be-

rufungsgründe) und der neuen Tatsachen, Beweismittel und Beweiseinreden. Die Begründungsfrist kann auf Antrag vom Vorsitzenden des Landesarbeitsgerichts einmal verlängert werden, wenn nach seiner freien Überzeugung der Rechtsstreit durch die Verlängerung nicht verzögert wird oder wenn die Partei erhebliche Gründe darlegt. Diese Gründe sind glaubhaft zu machen.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründung müssen **unterschrieben** sein

- a) von einem Rechtsanwalt, der bei einem deutschen Gericht zugelassen ist, oder
- b) von einer Gewerkschaft, einer Vereinigung von Arbeitgebern oder einem Zusammenschluss solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder. Dies gilt entsprechend für juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der vorgenannten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Anschrift und Sitz des Berufungsgerichts lauten:

Landesarbeitsgericht Hamburg, Osterbekstraße 96, 22083 Hamburg

Zur Möglichkeit der Einreichung von Schriftsätzen beim Landesarbeitsgericht Hamburg mittels elektronischen Dokuments wird verwiesen auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr in Hamburg vom 28. Januar 2008 (HmbGVBl. I, S. 51) und die Bekanntmachung des Landesarbeitsgerichts Hamburg zum Elektronischen Rechtsverkehr (www.justiz.hamburg.de/landesarbeitsgericht).



Das Landesarbeitsgericht Hamburg bittet, die Berufungsschrift, die Berufungsbegründungsschrift und sonstige wechselseitige Schriftsätze 5-fach einzureichen.

Für richtige Ausfertigung

als Urkundsbeamter

