jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE OGH 2008/9/5 9Cga84/08z

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 05.09.2008

Kopf

IM NAMEN DER REPUBLIK

Spruch

Das Arbeits- und Sozialgericht Wien erkennt durch die Richterin Hofrätin Dr. Gabriele Kulka als Vorsitzende sowie die fachkundigen Laienrichter Werner Jansky und Hans Haas in der Rechtssache der klagenden Partei S. M., Angestellte, vertreten durch Dr. Charlotte Böhm, Rechtsanwältin in 1020 Wien, wider die beklagte Partei M. L. GmbH, vertreten durch Dr. Günther Loibner, Rechtsanwalt in 1010 Wien, wegen Elternteilzeit, nach öffentlich mündlicher Verhandlung zu Recht:Das Arbeits- und Sozialgericht Wien erkennt durch die Richterin Hofrätin Dr. Gabriele Kulka als Vorsitzende sowie die fachkundigen Laienrichter Werner Jansky und Hans Haas in der Rechtssache der klagenden Partei Sitzung M., Angestellte, vertreten durch Dr. Charlotte Böhm, Rechtsanwältin in 1020 Wien, wider die beklagte Partei M. L. GmbH, vertreten durch Dr. Günther Loibner, Rechtsanwalt in 1010 Wien, wegen Elternteilzeit, nach öffentlich mündlicher Verhandlung zu Recht:

1.) Das Klagebegehren, die beklagte Partei sei schuldig, in die begehrte Elternteilzeit ab dem 1.7.2008 im Ausmaß von 20 Wochenstunden mit der Arbeitszeit von Montag bis Freitag 8.00 Uhr bis 12.00 Uhr bis 2.10.2010 einzuwilligen, wird abgewiesen.

2.) Die beklagte Partei ist schuldig, in die begehrte Elternteilzeit ab dem 1.10.2008 im Ausmaß von 20 Stunden die Woche mit der Arbeitszeit am Dienstag und Mittwoch von 12.00 Uhr bis 17.30 Uhr, an den übrigen Werktagen von 9.30 Uhr bis 13.30 Uhr, bis 2.10.2010, einzuwilligen.

Text

Entscheidungsgründe:

Außer Streit steht, dass die Klägerin seit 01.12.2001 bei der beklagten Partei als Niederlassungsleiterin beschäftigt ist. Im Anschluss an die Geburt ihres Kindes am 02.10.2006, nahm die Klägerin 18 Monate Karenz in Anspruch. Die Karenz der Klägerin endete am 30.06.2008. Seit 01.07.2008 ist die Klägerin mit 40 Stunden bei der beklagten Partei als Niederlassungsleiterin tätig.

Mit ihrer am 17.06.2008 bei Gericht eingelangten Klage begehrte die Klägerin die Einwilligung der beklagten Partei in eine Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß von 20 Wochenstunden, verteilt auf 5 Arbeitstage, mit der Arbeitszeit 8:00 Uhr bis 12.00 Uhr, im Zeitraum von 02.07.2008 bis 02.10.2010 (4. Geburtstag des Kindes) und brachte dazu vor, dass sie aufgrund der ausdrücklichen Ablehnung einer Teilzeitvereinbarung seitens der beklagten Partei veranlasst war, gemäß § 15 1 MSchG Klage zu erheben.Mit ihrer am 17.06.2008 bei Gericht eingelangten Klage begehrte die Klägerin die Einwilligung der beklagten Partei in eine Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß von 20 Wochenstunden, verteilt auf 5 Arbeitstage, mit der Arbeitszeit 8:00 Uhr bis 12.00 Uhr, im Zeitraum von 02.07.2008 bis 02.10.2010 (4. Geburtstag des Kindes) und brachte dazu vor, dass sie aufgrund der ausdrücklichen Ablehnung einer Teilzeitvereinbarung seitens der

beklagten Partei veranlasst war, gemäß Paragraph 15, 1 MSchG Klage zu erheben.

Bei der beklagten Partei seien 19 Mitarbeiter beschäftigt, davon 17 Angestellte und 2 Arbeiter. Die Firma F. L. P. (FLP) wolle ihre Produkte selbst vertreiben, es sei auch geplant, dass ein Teil der Mitarbeiter der beklagten Partei, nämlich 3, im Rahmen eines Betriebsüberganges zur Firma FLP wechseln werden. Eine weitere Angestellte scheide aus persönlichen Gründen aus dem Unternehmen aus. Durch den Wegfall der manipulativen Tätigkeiten in Verbindung mit dem Vertreib der FLP verliere die beklagte Partei höchstens 10 % ihres Gesamtumsatzes. Es gebe schon Angebote anderer Lagerkunden, für die manipulative Tätigkeit erforderlich sei.

Es werde ausdrücklich bestritten, dass kein Bedarf an der Tätigkeit der Klägerin dadurch bestehe, dass das Lager eingeschränkt werde. Der Arbeitsplatz der Klägerin sei nicht im Lager und daher von dieser Einschränkung nicht betroffen.

Vom Kunden FLP fallen für die beklagte Partei folgende Tätigkeiten weg: Das Fakturieren, die Inkassotätigkeit, die Tätigkeiten in Bezug auf offene Forderungen sowie die Übernahme der Buchhaltung. Im Bereich der beklagten Partei verbleiben das Auftragswesen, die Auslieferung, die Verwaltung und Bereitstellung der Lagerflächen, die Lagerhaltung, Kommissionierung der Aufträge, Durchführung der Lagerinventur und die Durchführung der Spedition und Zollabfertigung. An dem zwischen der beklagten Partei und FLP vereinbarten Pauschalpreis ergebe sich keine Änderung. Die Änderung bestehe darin, dass nunmehr Container nach Wien gebracht werden, es seien 75.000 Stück Ware zu bekleben und mit österreich-tauglichen Aufschriften zu versehen, auszuladen und zu lagern.

4 Angestellte wechseln zur Firma FLP, wodurch die Personalkosten der beklagten Partei geringer werden.

Die Dienstnehmerin C. V. habe ebenfalls einen Vertrag mit 20 Stunden, habe aber in den letzten Monaten bis zu 40 Stunden gearbeitet und auch Überstunden geleistet.Die Dienstnehmerin C. römisch fünf. habe ebenfalls einen Vertrag mit 20 Stunden, habe aber in den letzten Monaten bis zu 40 Stunden gearbeitet und auch Überstunden geleistet.

Die Angestellte M. S., die stellvertretende Niederlassungsleiterin bei der beklagten Partei ist, werde zu FLP wechseln. Beide Angestellte haben eine hohe Anzahl an nicht konsumierten Urlaubstagen.

Die beklagte Partei bestritt das Klagebegehren, begehrte kostenpflichtige Klagsabweisung und wendete ein, dass sich die beklagte Partei zwar eine Halbtagsbeschäftigung für die Klägerin vorstellen könne, jedoch nicht am Vormittag, sondern nur am Nachmittag. Die Fa. F. L. P., deren Geschäftstätigkeit 80 % des Umsatzes der beklagten Partei ausmache, habe die Entscheidung getroffen, die bislang von der beklagten Partei durchgeführte kaufmännische Tätigkeit allein durchzuführen und ihre Produkte selbst zu vertreiben, was ab dem 1.10.2008 geschehen solle. Aus diesem Grund werde es zu einer erheblichen Einschränkung des Geschäftsbetriebes der beklagten Partei kommen, es werde voraussichtlich auch das Lager zur Durchführung der Selbstabholung für die restlichen von der beklagten Partei vertriebenen Produkte nur mehr halbtags geöffnet sein, vermutlich nachmittags oder blockweise an einzelnen Tagen in der Woche. In der Zeit, in der das Lager nicht geöffnet sei, gebe es keinen Bedarf an der Arbeitskraft der Klägerin, da in dieser Zeit keine zu verrichtenden Tätigkeiten anfallen werden. Es falle auch die Kommunikation mit dem Headcenter weg, die Dienstleistung der Auftragsabwicklung ebenfalls, ebenso die Konsignationslagerführung. Manuelle Tätigkeiten werden und wurden von der Klägerin nicht durchgeführt, die Klägerin sei eine Führungskraft gewesen.

Für die beklagte Partei sei es wichtig, ganztägig eine Führungskraft zu haben. Die Angestellte C. V. sei in der Lage, mit ihren 20 Wochenstunden jeweils den Vormittag abzudecken, sodass es für die beklagte Partei notwendig sei, dass die Klägerin ihre Tätigkeit am Nachmittag ausübt, da ständig die Anwesenheit einer Führungskraft erforderlich sei.Für die beklagte Partei sei es wichtig, ganztägig eine Führungskraft zu haben. Die Angestellte C. römisch fünf. sei in der Lage, mit ihren 20 Wochenstunden jeweils den Vormittag abzudecken, sodass es für die beklagte Partei notwendig sei, dass die Klägerin ihre Tätigkeit am Nachmittag ausübt, da ständig die Anwesenheit einer Führungskraft erforderlich sei.

Es steht folgender Sachverhalt fest:

Die Klägerin ist seit 01.12.2001 bei der beklagten Partei mit 40 Stunden als Niederlassungsleiterin beschäftigt. Im Anschluss an die Geburt ihres Kindes am 02.10.2006, nahm die Klägerin 18 Monate Karenz in Anspruch. Die Karenz der Klägerin endete am 30.06.2008. Mit Schreiben vom 03.06.2008 hat die Klägerin im Zusammenhang mit der Geburt

ihres Kindes am 02.10.2006, den Wunsch nach einer Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß von 20 Wochenstunden, verteilt auf 5 Arbeitstage, mit der Arbeitszeit 8.00 Uhr bis 12.00 Uhr, im Zeitraum von 02.07.2008 bis 02.10.2008 bekannt gegeben.

Mit Schreiben vom 10.06.2008 hat der Geschäftsführer der beklagten Partei die Vereinbarung einer Elternteilzeit abgelehnt. Die Tätigkeit der Klägerin, die eine Ausbildung als Hotelfachfrau und Managerin abgeschlossen hat, als Niederlassungsleiterin ist die Organisation der operativen Abläufe in Österreich, der Aufbau des Geschäftes mit allen hiefür erforderlichen Aquisitionen, die Einstellung und die Kündigung/Entlassung von Mitarbeitern. Sie wurde eingestellt als Projektmanagerin FLP.

Es waren zeitweise bis zu 20 Mitarbeiter beschäftigt. Wesentliche Entscheidungen traf die Klägerin in Absprache mit dem Geschäftsführer der beklagten Partei, Herrn A. F. Die Klägerin verrichtete alle Tätigkeiten, die die Firma an ihrem Betriebsstandort betrafen und kreierte nach einem Gespräch mit A. F. auch die nunmehr von C. V. innegehabte „Sales – Position" und vertrat gegenüber A. F. auch die Meinung, dass es sich hiebei um eine eigene Position handelt. Die Öffnungszeiten bei der beklagten Partei sind im Call-Center 8.30 Uhr bis 12.00 Uhr und 13.00 Uhr bis 17.30 Uhr. Das Lager für Selbstabholer ist von 8.30 Uhr bis 17.30 Uhr geöffnet, mit einer Stunde Mittagspause.Es waren zeitweise bis zu 20 Mitarbeiter beschäftigt. Wesentliche Entscheidungen traf die Klägerin in Absprache mit dem Geschäftsführer der beklagten Partei, Herrn A. F. Die Klägerin verrichtete alle Tätigkeiten, die die Firma an ihrem Betriebsstandort betrafen und kreierte nach einem Gespräch mit A. F. auch die nunmehr von C. römisch fünf. innegehabte „Sales – Position" und vertrat gegenüber A. F. auch die Meinung, dass es sich hiebei um eine eigene Position handelt. Die Öffnungszeiten bei der beklagten Partei sind im Call-Center 8.30 Uhr bis 12.00 Uhr und 13.00 Uhr bis 17.30 Uhr. Das Lager für Selbstabholer ist von 8.30 Uhr bis 17.30 Uhr geöffnet, mit einer Stunde Mittagspause.

Die Tätigkeit der Zeugin C. V. sind Kundenkontakt und –aquisition, Auftragsbearbeitung und damit verbundene Außendiensttätigkeiten sowie die Abwicklung von Projekten. Die Zeugin arbeitet halbtags, die Sales-Tätigkeit kann bis 16.00 Uhr nicht erledigt werden, sodass die Zeugin die von ihr vorbereitete Arbeit einem anderen Mitarbeiter übergibt, der sie fertig macht.Die Tätigkeit der Zeugin C. römisch fünf. sind Kundenkontakt und –aquisition, Auftragsbearbeitung und damit verbundene Außendiensttätigkeiten sowie die Abwicklung von Projekten. Die Zeugin arbeitet halbtags, die Sales-Tätigkeit kann bis 16.00 Uhr nicht erledigt werden, sodass die Zeugin die von ihr vorbereitete Arbeit einem anderen Mitarbeiter übergibt, der sie fertig macht.

Die Mitarbeiterin Frau L. arbeitet im Call-Center, die Mitarbeiterin R. führt die Kundeneingabe durch. Sie haben eine Arbeitszeit von 8.30 Uhr bis 17.30 Uhr, und machen untereinander aus, welche Arbeitszeiten sie in diesem Rahmen einhalten. Beide werden zu FLP wechseln. Die Mitarbeiterin G. arbeitet 30 Stunden in der Woche und ist auch an manchen Tagen länger in der Firma, weil ihre Arbeitszeit gestaffelt ist.

Der Mitarbeiter K. ist Lagerleiter und von 7.00 Uhr bis 15.00 Uhr anwesend. Danach ist das Lager ohne Leiter, wenn es dann Probleme gibt, ist Frau M. S. die Ansprechpartnerin. Diese war stellvertretende Niederlassungsleiterin und führte während der Karenz der Klägerin ihre Vertretung durch, wechselt aber per Oktober 2008 zuDer Mitarbeiter K. ist Lagerleiter und von 7.00 Uhr bis 15.00 Uhr anwesend. Danach ist das Lager ohne Leiter, wenn es dann Probleme gibt, ist Frau M. Sitzung die Ansprechpartnerin. Diese war stellvertretende Niederlassungsleiterin und führte während der Karenz der Klägerin ihre Vertretung durch, wechselt aber per Oktober 2008 zu

FLP.

Die Mitarbeiterin C. V. arbeitet im Prinzip 20 Stunden die Woche, bei Bedarf aber länger. Diese wäre nicht in der Lage, die Führungsposition der Klägerin zu vertreten, weil sie dazu zu viel zu tun hat.Die Mitarbeiterin C. römisch fünf. arbeitet im Prinzip 20 Stunden die Woche, bei Bedarf aber länger. Diese wäre nicht in der Lage, die Führungsposition der Klägerin zu vertreten, weil sie dazu zu viel zu tun hat.

Die Arbeitszeit von C. V. ist von 9.00 Uhr bis 13.00 Uhr. Sie hat für ihr Kind im Kindergarten eine Betreuung bis 16.00 Uhr und schon einmal die Erfahrung gemacht, dass ihr Kind das einzige noch betreute Kind im Kindergarten war, wenn sie länger in der Firma geblieben ist. Über 16.00 Uhr hinaus zu arbeiten, geht bei der Zeugin V. nur in ganz geringem Ausmaß und nur, wenn sie es vorher weiß und vereinbart, da sie berufstätige Eltern und Schwiegereltern hat.Die Arbeitszeit von C. römisch fünf. ist von 9.00 Uhr bis 13.00 Uhr. Sie hat für ihr Kind im Kindergarten eine Betreuung bis 16.00 Uhr und schon einmal die Erfahrung gemacht, dass ihr Kind das einzige noch betreute Kind im Kindergarten war, wenn sie länger in der Firma geblieben ist. Über 16.00 Uhr hinaus zu arbeiten, geht bei der Zeugin römisch fünf. nur in

ganz geringem Ausmaß und nur, wenn sie es vorher weiß und vereinbart, da sie berufstätige Eltern und Schwiegereltern hat.

Wenn die Klägerin am Vormittag im Betrieb ist, ist es günstiger, da sich mehr abspielt und notwendige Termine von der Klägerin bewusst am Vormittag wahrgenommen werden können, während es am Nachmittag ruhiger ist.

Es gab im Betrieb noch keine Gespräche darüber, wer am Nachmittag die Klägerin vertreten soll, wenn sie nicht da ist. Nach der Einschätzung der Klägerin wäre der Mitarbeiter R. in der Lage, im Akutfall bei Anwesenheit der Klägerin stellvertretend tätig zu werden. Dieser ist gelernter Graphiker, arbeitet im Lager und ist eine Art „Mädchen für alles" im Betrieb der beklagten Partei. Dieser ist gemeinsam mit Frau K. im Selbstabholer-Lager beschäftigt.

Im Email Beilage ./A vom 18.06.2008 bot A. F. der Klägerin eine Halbtagsbeschäftigung an mit einer Arbeitszeit von 8.00 Uhr bis 12.00 Uhr oder 9.00 Uhr bis 13.00 Uhr für die Dauer von 8 Monaten. Dazu war es gekommen, weil A. F. der Meinung war, nach diesen 8 Monaten würde er wissen, wie es mit der Firma weitergeht.

Die Tochter der Klägerin wird in der Früh von ihrem Vater, dem Lebensgefährten der Klägerin, in den Betriebskindergarten seiner Firma gebracht, wünschenswerterweise holte die Klägerin das Kind ab, was allerdings derzeit bei einer Vollbeschäftigung nicht möglich ist. Wenn die Klägerin von der Arbeit (in Guntramsdorf) wegfährt, benötigt sie eine Dreiviertelstunde bis Stunde über die Tangente, um das Kind im Kindergarten im zweiten Bezirk abzuholen. Wenn sie das Kind in der Früh selbst in den Kindergarten bringt, dauert dies 20 Minuten bis eine halbe Stunde. Die Klägerin, die aus Hamburg stammt, hat in Wien keine Familienunterstützung. Es ist ihre Mutter oft da, aber wenn diese nicht in Wien ist, muss der Lebensgefährte der Klägerin früher mit der Arbeit aufhören, um das Kind abholen zu können. Derzeit arbeitet die Klägerin 40 Stunden in der Woche.

Rechtliche Beurteilung

In rechtlicher Hinsicht ist auszuführen:

§ 15 h MSchG gewährt der Dienstnehmerin einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes wenn 1. das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat und 2. die Dienstnehmerin zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§ 34 Arbeitsverfassungsgesetz – ArbVG, BGBl. Nr. 22/1974) mit mehr als 20 Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen beschäftigt ist.Paragraph 15, h MSchG gewährt der Dienstnehmerin einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes wenn 1. das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat und 2. die Dienstnehmerin zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (Paragraph 34, Arbeitsverfassungsgesetz – ArbVG, Bundesgesetzblatt Nr. 22 aus 1974,) mit mehr als 20 Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen beschäftigt ist.

Ist die Arbeitnehmerin noch nicht drei Jahre betriebszugehörig oder beschäftigt der Betrieb weniger als 21 Arbeitnehmer, so sieht § 15i MSchG die Möglichkeit einer vereinbarten Teilzeitbeschäftigung vor. Diese kann maximal bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes dauern. Der Teilzeitwunsch ist dem Arbeitgeber unter Angabe von Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung fristgerecht, schriftlich bekannt zu geben (§ 15j Abs 3 MSchG). Kommt binnen zwei Wochen ab dem schriftlichen Verlangen nach Elternteilzeit keine Einigung zu Stande, so muss die Dienstnehmerin eine Klage einbringen (§ 151 Abs 3 MuttSchG). Das Arbeits- und Sozialgericht hat die Klage der Dienstnehmerin dann abzuweisen, wenn der Dienstgeber aus sachlichen Gründen die Einwilligung in die begehrte Teilzeitbeschäftigung verweigert hat. Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung (§ 15j MuttSchG) ist der gemeinsame Haushalt der Dienstnehmerin mit dem Kind.Ist die Arbeitnehmerin noch nicht drei Jahre betriebszugehörig oder beschäftigt der Betrieb weniger als 21 Arbeitnehmer, so sieht Paragraph 15 i, MSchG die Möglichkeit einer vereinbarten Teilzeitbeschäftigung vor. Diese kann maximal bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes dauern. Der Teilzeitwunsch ist dem Arbeitgeber unter Angabe von Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung fristgerecht, schriftlich bekannt zu geben (Paragraph 15 j, Absatz 3, MSchG). Kommt binnen zwei Wochen ab dem schriftlichen Verlangen nach Elternteilzeit keine Einigung zu Stande, so muss die Dienstnehmerin eine Klage einbringen (Paragraph 151, Absatz 3, MuttSchG). Das Arbeits- und Sozialgericht hat die Klage der Dienstnehmerin dann abzuweisen, wenn der Dienstgeber aus sachlichen Gründen die Einwilligung in die begehrte Teilzeitbeschäftigung verweigert hat. Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung (Paragraph 15 j, MuttSchG) ist der gemeinsame Haushalt der Dienstnehmerin mit dem Kind.

Bei seiner Entscheidung hat das Arbeits- und Sozialgericht die beiderseitigen Interessenslagen abzuwägen. Das Interesse des Dienstgebers ist ausschließlich die möglichst reibungslose und wirtschaftliche Aufrechterhaltung seines Betriebes, das Interesse der Dienstnehmerin ist in erster Linie die Sicherstellung der familieneigenen Kinderbetreuung iVm der Erhaltung des Arbeitsplatzes und der Vermeidung der typischen Probleme beim Wiedereinstieg ins Berufsleben nach einer längeren Phase der Absenz vom Arbeitsleben. Der Teilzeitvorschlag muss eine substanzielle, dem Zweck der Kindesbetreuung entsprechende Herabsetzung der Arbeitszeit beinhalten (Kietaibl, ZAS 2005/28; Ercher – Stech, RdW 2007/41; u.a.). Der Arbeitgeber muss bei Elternteilzeit gegebenenfalls auch Umorganisationen und finanzielle Nachteile in Kauf nehmen, was sich aus § 26 AMFG ergibt, der Beihilfen für kleinere Betriebe bei Elternteilzeit vorsieht.Bei seiner Entscheidung hat das Arbeits- und Sozialgericht die beiderseitigen Interessenslagen abzuwägen. Das Interesse des Dienstgebers ist ausschließlich die möglichst reibungslose und wirtschaftliche Aufrechterhaltung seines Betriebes, das Interesse der Dienstnehmerin ist in erster Linie die Sicherstellung der familieneigenen Kinderbetreuung in Verbindung mit der Erhaltung des Arbeitsplatzes und der Vermeidung der typischen Probleme beim Wiedereinstieg ins Berufsleben nach einer längeren Phase der Absenz vom Arbeitsleben. Der Teilzeitvorschlag muss eine substanzielle, dem Zweck der Kindesbetreuung entsprechende Herabsetzung der Arbeitszeit beinhalten (Kietaibl, ZAS 2005/28; Ercher – Stech, RdW 2007/41; u.a.). Der Arbeitgeber muss bei Elternteilzeit gegebenenfalls auch Umorganisationen und finanzielle Nachteile in Kauf nehmen, was sich aus Paragraph 26, AMFG ergibt, der Beihilfen für kleinere Betriebe bei Elternteilzeit vorsieht.

Die Klägerin legte gegenüber dem Arbeitgeber klar, dass die gewünschte Teilzeit der Betreuung ihres Kleinkindes dient. Das von der Klägerin beabsichtigte Stundenausmaß der Elternteilzeit liegt im Bereich der betrieblichen Möglichkeiten, insbesondere ist die von der Klägerin begehrte Teilzeit für den Betrieb jedenfalls nicht unzumutbar. Dafür sprechen neben den von der Klägerin gemachten Angaben im wesentlichen der Inhalt des Emails Beilage ./A, in welchem A. F. die von der Klägerin ursprünglich begehrte Teilzeit selbst vorschlägt. Die Klägerin ist der beklagten Partei mit ihrem Eventualbegehren sehr entgegengekommen, indem sie sich bereit erklärt hat, zwei Nachmittage in der Woche zu arbeiten, damit die beklagte Partei an diesen Tagen auch am Nachmittag über eine Führungskraft verfügt.

Nicht nur aus der Aussage der Zeugin V. sondern aus der allgemeinen Erfahrung ergibt sich, dass in den Kindergärten am Vormittag nicht nur mehr Kinder anwesend sind als an den Nachmittagen, weil sehr viele Kinder bereits zu Mittag abgeholt werden, sondern dass auch das Programm für die Kinder am Vormittag vielfältig im Sinne einer Förderung der Kinder ist, wogegen an den Nachmittagen im wesentlichen die Betreuung der Kinder bis zur Abholung durch Eltern oder andere Personen im Vordergrund stehen.Nicht nur aus der Aussage der Zeugin römisch fünf. sondern aus der allgemeinen Erfahrung ergibt sich, dass in den Kindergärten am Vormittag nicht nur mehr Kinder anwesend sind als an den Nachmittagen, weil sehr viele Kinder bereits zu Mittag abgeholt werden, sondern dass auch das Programm für die Kinder am Vormittag vielfältig im Sinne einer Förderung der Kinder ist, wogegen an den Nachmittagen im wesentlichen die Betreuung der Kinder bis zur Abholung durch Eltern oder andere Personen im Vordergrund stehen.

Die Klägerin hat keine anderen Betreuungsmöglichkeiten für ihr Kind als den Kindergarten, ihre Tochter ist erst zwei Jahre alt und bedarf in dieser Zeit einer besonderen Betreuung durch die Mutter. Das Beweisverfahren hat nicht ergeben, dass durch die Arbeit der Klägerin an Vormittagen die Interessen des Betriebes gefährdet sind. Die Klägerin leistet ihre Hauptarbeit am Vormittag, wird die wesentlichen Termine an Vormittagen wahrnehmen und kann ihre Arbeit so organisieren, dass der Großteil der Führungsaufgaben nicht am Nachmittag abgewickelt werden müssen. Die Zeugin V. ist für Ernstfälle am Nachmittag manchmal anwesend, auch das Selbstabholungslager ist besetzt und in Notfällen wird es möglich sein, mit der Klägerin in telefonischen Kontakt zu treten. Es gibt nichts, was dagegen spricht, dass die Klägerin ihre Arbeitszeit so einteilt wie sich dies aus dem Spruch ergibt. Sie hat freiwillig in ihrem Eventualbegehren zwei Nachmittage pro Woche angeboten. Weitere Arbeitszeiten der Klägerin auf den Nachmittag zu verlegen, wäre dem Wohl ihres Kindes abträglich.Die Klägerin hat keine anderen Betreuungsmöglichkeiten für ihr Kind als den Kindergarten, ihre Tochter ist erst zwei Jahre alt und bedarf in dieser Zeit einer besonderen Betreuung durch die Mutter. Das Beweisverfahren hat nicht ergeben, dass durch die Arbeit der Klägerin an Vormittagen die Interessen des Betriebes gefährdet sind. Die Klägerin leistet ihre Hauptarbeit am Vormittag, wird die wesentlichen Termine an Vormittagen wahrnehmen und kann ihre Arbeit so organisieren, dass der Großteil der Führungsaufgaben nicht am Nachmittag abgewickelt werden müssen. Die Zeugin römisch fünf. ist für Ernstfälle am Nachmittag manchmal anwesend, auch das Selbstabholungslager ist besetzt und in Notfällen wird es möglich sein, mit der Klägerin in

telefonischen Kontakt zu treten. Es gibt nichts, was dagegen spricht, dass die Klägerin ihre Arbeitszeit so einteilt wie sich dies aus dem Spruch ergibt. Sie hat freiwillig in ihrem Eventualbegehren zwei Nachmittage pro Woche angeboten. Weitere Arbeitszeiten der Klägerin auf den Nachmittag zu verlegen, wäre dem Wohl ihres Kindes abträglich.

Es wurde vom erkennenden Senat dem Eventualbegehren der Klägerin der Vorzug gegeben, da sich daraus auch die Bereitschaft der Klägerin, der beklagten Partei entgegenzukommen, sehr gut ersehen lässt. Es war daher das Hauptbegehren abzubweisen und dem Eventualbegehren stattzugeben.

Arbeits- und Sozialgericht Wien

1080 Wien, Wickenburggasse 8

Anmerkung

EWA000129cga84

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:LG00021:2008:009CGA00084.08Z.0905.000

Zuletzt aktualisiert am

24.01.2009

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, http://www.ogh.gv.at

© 2025 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at