

TE OGH 2004/12/3 34Cga199/04i

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 03.12.2004

Kopf

IM NAMEN DER REPUBLIK !

Das Arbeits- und Sozialgericht Wien hat durch den Richter Mag. Johann Heß-Palas als Vorsitzende und die fachkundigen Laienrichter Friedrich Adam (Arbeitgeber) und Eva Pinks (Arbeitnehmer) in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Ö*** AG, 1010 Wien, vertreten durch CMS Reich-Rohrwig Hainz, Rechtsanwälte in 1010 Wien, wider die beklagte Partei Mag. H*** N***, 1080 Wien, vertreten durch Mag. Siebenheitl, Referentin der Arbeiterkammer Wien, 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22, wegen Einwilligung in die vom Arbeitgeber vorgeschlagenen Bedingungen einer Teilzeitbeschäftigung, nach öffentlicher mündlicher Verhandlung zu Recht erkannt:

Spruch

Das Klagebegehren, die beklagte Partei hat die von der klagenden Partei vorgeschlagenen Bedingungen der Teilzeitbeschäftigung, das heißt eine Arbeitszeit im Ausmaß von 32 Wochenstunden, verteilt auf Montag bis Donnerstag von 8.00 Uhr bis 16.00 Uhr zu akzeptieren, wird

a b g e w i e s e n .

Text

Entscheidungsgründe:

Mit ihrer am 19.10.2004 bei Gericht eingelangten Klage begehrte die klagende Partei wie im Spruch ersichtlich und brachte dazu im Wesentlichen vor, dass die beklagte Partei im Unternehmen der klagenden Partei eine wichtige Führungsfunktion inne habe, die eine kontinuierliche und regelmäßige Arbeitsleistung erfordere. Zwar sei Teilzeit grundsätzlich möglich, doch dürfe dabei die Wochenarbeitszeit ein gewisses Mindestmaß nicht unterschreiten. Wichtig sei vor allem, dass die Normalarbeitszeit auf sämtliche Arbeitstage aufgeteilt werde. Dies deshalb, weil die beklagte Partei als Abteilungsleiterin eine wichtige Schnittstellenfunktion ausübe und diese nicht erfüllbar sei, wenn die Anwesenheit auf einen einzigen Wochentag beschränkt werde. Der beklagten Partei sei eine Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß von 32 Wochenstunden möglich, wobei diese Aufteilung auf die einzelnen Wochentage Montag bis Donnerstag 8.00 Uhr bis 16.00 Uhr festgelegt werde.

Die beklagte Partei bestritt, beantragte Klagsabweisung und wendete zusammengefasst ein, dass eine tägliche Anwesenheit der Klägerin, und zwar fünf Tage in der Woche für die Durchführung ihrer Tätigkeiten nicht erforderlich sei. Es sei der beklagten Partei auch nicht zumutbar, 32 Wochenstunden zu arbeiten und zugleich ein 1 ½-jähriges Kind zu betreuen. Die beklagte Partei habe ein persönliches Interesse daran, ihr 1 ½-jähriges Kind noch nicht in diesem Ausmaß von 32 Stunden von fremden Personen betreuen zu lassen.

Danach steht folgender Sachverhalt fest:

Die beklagte Partei ist seit 15.05.2000 bei der klagenden Partei als Abteilungsleiterin der Marketingabteilung im

Geschäftsfeld "KEP" (Kurier, Express, Paket) beschäftigt. Der Tätigkeitsbereich Marketing ist für die klagende Partei im Bereich "KEP" von besonderer Bedeutung, da gerade im Express- und Paketsektor freier Wettbewerb und hoher Kostendruck die Anforderungen bestimmen. Die beklagte Partei ist im Rahmen ihrer Tätigkeit als Abteilungsleiterin für die Bereiche Marktforschung, Produktmarketing, Werbung und Kundenbindung zuständig. Sie trägt daher die Verantwortung für die Konzeption und Umsetzung der in der Marketingplanung festgelegten Maßnahmen, die Umsatzverantwortung im Sinne der Gesamtplanung und laufenden Verfolgung (Analyse/Einleitung von Korrekturmaßnahmen) und die Budgetverantwortung. Ihr Aufgabenfeld umfasst daher Businessplanung, Produktpolitik, Kommunikationspolitik, Preispolitik, Distributionspolitik und Kundenbindungsmaßnahmen ("Customer Relation Management"). Zur Umsetzung dieser Aufgaben liegt es im Bereich der Kompetenz der beklagten Partei Agenturen zu beauftragen, ein Vertriebscontrolling

(Umsatz/Absatz/Durchschnittserlöse/Deckungsbeitrag) durchzuführen und Vertriebsmaßnahmen einzufordern. Um alle diese Aufgaben durchführen zu können, sind ihr vier ArbeitnehmerInnen unterstellt. Die beklagte Partei hat mit Schreiben vom 26.07.2004 bekannt gegeben, eine Eltern-Teilzeit, beginnend mit 01.11.2004, im Ausmaß von acht Wochenstunden in Anspruch nehmen zu wollen. Die Lage hat sie jeweils mit Donnerstag, 9.30 Uhr bis 18.00 Uhr, angegeben und die Dauer der Eltern-Teilzeit soll bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres des Kindes (geboren 30.07.2003) dauern. Dieser Wunsch der beklagten Partei wurde mit Schreiben vom 12.08.2004 von der klagenden Partei abgelehnt, da dies aufgrund der Anforderungen des von der beklagten Partei zuletzt ausgeübten Arbeitsplatzes aus betrieblichen Gründen nicht möglich sei. Allerdings wurde der beklagten Partei in einem Telefonat am 24.08.2004 eine Beschäftigung auf dem bisherigen Arbeitsplatz als Abteilungsleiterin Marketing KEP im Ausmaß von 32 Stunden/Woche angeboten und damit begründet, dass dies angesichts der Überstundenleistungen der beklagten Partei eine erhebliche Reduktion der Arbeitszeit bedeute. Diesen Vorschlag hat die beklagte Partei mit E-Mail vom 26.08.2004 abgelehnt. Am 12.10.2004 ist ein Vergleichsversuch zur hg. Geschäftszahl 10 Cga 155/04t (Antrag gemäß § 433 ZPO bzw.

§

15

k

Mutterschutzgesetz)

gescheitert

(Außerstreichstellungen). (Umsatz/Absatz/Durchschnittserlöse/Deckungsbeitrag) durchzuführen und Vertriebsmaßnahmen einzufordern. Um alle diese Aufgaben durchführen zu können, sind ihr vier ArbeitnehmerInnen unterstellt. Die beklagte Partei hat mit Schreiben vom 26.07.2004 bekannt gegeben, eine Eltern-Teilzeit, beginnend mit 01.11.2004, im Ausmaß von acht Wochenstunden in Anspruch nehmen zu wollen. Die Lage hat sie jeweils mit Donnerstag, 9.30 Uhr bis 18.00 Uhr, angegeben und die Dauer der Eltern-Teilzeit soll bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres des Kindes (geboren 30.07.2003) dauern. Dieser Wunsch der beklagten Partei wurde mit Schreiben vom 12.08.2004 von der klagenden Partei abgelehnt, da dies aufgrund der Anforderungen des von der beklagten Partei zuletzt ausgeübten Arbeitsplatzes aus betrieblichen Gründen nicht möglich sei. Allerdings wurde der beklagten Partei in einem Telefonat am 24.08.2004 eine Beschäftigung auf dem bisherigen Arbeitsplatz als Abteilungsleiterin Marketing KEP im Ausmaß von 32 Stunden/Woche angeboten und damit begründet, dass dies angesichts der Überstundenleistungen der beklagten Partei eine erhebliche Reduktion der Arbeitszeit bedeute. Diesen Vorschlag hat die beklagte Partei mit E-Mail vom 26.08.2004 abgelehnt. Am 12.10.2004 ist ein Vergleichsversuch zur hg. Geschäftszahl 10 Cga 155/04t (Antrag gemäß Paragraph 433, ZPO bzw. Paragraph 15, k Mutterschutzgesetz) gescheitert (Außerstreichstellungen).

Bis zum Juli 2002 gab es im Unternehmen der klagenden Partei eine große Marketingabteilung. Im Juli 2002 kam es dann zu dieser bereits erwähnten Geschäftsfeldleitungsorganisation und damit auch zu einer Aufteilung der einzelnen Tätigkeitsfelder der Marketingabteilungen, zu Zusammenlegungen und auch zu einer Neuorganisation. Mit Juli 2002 gab es erstmals dieses Geschäftsfeld KEP und die Klägerin wurde auch sogleich zur Abteilungsleiterin der KEP ernannt. Ab diesem Zeitpunkt waren fünf Mitarbeiter inklusive der beklagten Partei dieser Einheit zugeordnet. Mittlerweile, nachdem die Beklagte in Karez gegangen ist, wurde eine weitere Reduktion vorgenommen, nämlich dass nun zwei Mitarbeiter, nämlich die Marketingassistentin lediglich Halbzeit beschäftigt sind und dazu gibt es noch zwei vollbeschäftigte Produktmanager und eben die Abteilungsleiterposition. Eine Stellvertretung der Abteilungsleitung gibt es nicht (Zeuge Mag. A*** C*** AS 18).

Bedingt durch die Abwesenheit von der beklagten Partei musste die klagende Partei Umorganisationsmaßnahmen treffen. Teile der Kundenbetreuung hat der Vertrieb übernommen. Da ein ehemaliger Produktmanager nunmehr Leiter der Abteilung KEP ist, musste die klagende Partei einen zusätzlichen Produktmanager aufnehmen. Es kam zu Mehrstundenleistungen durch Mitarbeiter der Abteilung KEP und durch andere Abteilungen wurden Arbeiten, die

bisher der KEP vorbehalten waren, übernommen (Zeuge Mag. A*** C*** AS 19). Die Beklagte, die am 28.07.1964 geboren ist, hat mit einem relativ hohen Lebensalter, nämlich etwa 39 Jahren am 30.07.2003 ihr erstes Kind geboren. Diese Entscheidung für ein Kind war eine bewusste und gewollte Entscheidung auch in der Hinsicht, dass sie abgewogen hat, dass sie dadurch ihre Karriere ein wenig einschränkt oder die Karriere abgebremst werden kann. Sie möchte diese bewusste Entscheidung für ihren Sohn auch längere Zeit leben und möchte nicht, dass ihr Kind 32 Stunden fremdbetreut wird. Ihre persönliche Schmerzgrenze wäre diesbezüglich 20 Arbeitsstunden, wobei davon zwei volle Arbeitstage eine Fremdbetreuung ihres Kindes ihr möglich erscheint, sie den Rest der Arbeitszeit allerdings zu Hause verrichten möchte (PV Beklagte AS 20).

Die Beklagte ist im Mai 2000 als Marketingleiterin der KEP bei der Post eingestellt worden und war damals direkt dem Vorstand unterstellt. Zum damaligen Zeitpunkt gab es etwa zwölf Mitarbeiter. Im April 2002 wurde dann eine weitere Ebene eingeführt, nämlich die Geschäftsfeldleitung. Die Beklagte selbst ist dann von der Marketingleitung KEP in die Geschäftsfeldleitung KEP, Abteilungsleitung, gewechselt. Zu diesem Zeitpunkt hat sich die Mitarbeiteranzahl auf etwa sechs Personen reduziert. Der Kontakt zu den Einkaufsmanagern der Großkunden besteht vorwiegend durch die Abteilung Vertrieb. Dabei handelt es sich um eine eigene Abteilung, die nicht der Marketingabteilung zugeordnet ist, sondern lediglich der Geschäftsfeldleitung KEP. Unter dieser Geschäftsfeldleitung KEP gibt es eine Marketingabteilung und eine Vertriebsabteilung. Diese Vertriebsabteilung hat das Meiste mit den Kunden zu tun. Während der Tätigkeit der beklagten Partei ist es nur selten vorgekommen, dass auch die Marketingabteilung den Gesprächen mit dem Vertriebsmanagement beigezogen worden ist. Die Klägerin selbst war in ihrer Funktion als Abteilungsleiterin kein einziges Mal bei der Jahresbesprechung mit den großen Kunden anwesend. Als die Klägerin noch Abteilungsleiterin der Marketingabteilung war und direkt dem Vorstand unterstellt war, hat sie mehr als 40 Stunden gearbeitet. Seit der Abteilungsleitung Marketing (Geschäftsfeldeinteilung KEP) hat die Klägerin nur mehr Überstunden im Ausmaß von etwa fünf Stunden pro Woche geleistet. Im Betrieb der klagenden Partei gibt es keine Stechuhr, keine Arbeitszeitaufzeichnungen und die Klägerin hat auch niemanden gemeldet, wenn sie einmal länger geblieben ist (PV beklagte Partei, AS 22).

Im Betrieb der klagenden Partei gibt es etwa 30 Vertriebsmitarbeiter. Diese sind in der Regel mit den Kunden beschäftigt. Sie haben vom Gesamtvolumen her den größten bzw. den umfangreichsten Kontakt mit den Kunden. Mit den Großkunden wird regelmäßig und ständig über die Preise verhandelt. Die Abteilungsleitung Marketing kalkuliert diese Preise, die als Verhandlungsbasis zwischen der Geschäftsfeldleitung und dem einzelnen Großkunden gilt. Die Preisverhandlungen selbst werden nicht durch die Marketingabteilung geführt, sondern durch die Geschäftsfeldleitung. Allerdings sind Rücksprachen mit der Abteilungsleitung Marketing immer wieder erforderlich. Mit solchen Großkunden gibt es mindestens zweimal im Jahr solche Preisvereinbarungen. Großkunden gibt es etwa 20. Bei den Privatkunden gibt es fixe Preise und dazwischen gibt es Preisstaffelungen. Weitere Aufgabe der Abteilungsleitung KEP ist beispielsweise Produkte zu kreieren, zu formen und zu entwickeln. Dafür ist es erforderlich bereits im Vorfeld Überlegungen anzustellen, ob dieses Produkt am Markt auch benötigt wird das heißt, dass Marktforschung betrieben werden muss. Weiters ist auch die Machbarkeit in der Produktion, dann auch die Kalkulation, die Werbung und die Kommunikation mit den Kunden erforderlich. Auch die Mitarbeiter müssen über dieses neue Produkt informiert und geschult werden. Diese Produkte werden selbstverständlich in Zusammenarbeit mit den anderen Abteilungen bei der klagenden Partei entwickelt. Bei solchen gemeinsamen Besprechungen ist die Anwesenheit der Abteilungsleiterin erforderlich (Zeuge Mag. A*** C***, AS 24f).

Rechtliche Beurteilung

Rechtlich folgt daraus:

§ 15 h Mutterschutzgesetz räumt einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung ein. Der Gesetzgeber hat in diesem Zusammenhang einen Rechtsanspruch längstens bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes vorgesehen. Voraussetzung dafür ist, dass das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat und die Beschäftigung in einem Betrieb mit mehr als 20 Arbeitnehmern erfolgt. Beide Voraussetzungen liegen unstrittig dem gegenständlichen Rechtsstreit zu Grunde. Ebenfalls unstrittig wurde von den Parteien das im Gesetz vorgesehene Vorverfahren eingehalten. Der weiteren Rechtsmeinung der klagenden Partei ist ebenfalls zu folgen, nämlich dass zwar die Tatsache der Inanspruchnahme der Teilzeitmöglichkeit dem Arbeitgeber lediglich bekannt gegeben werden muss, es jedoch hinsichtlich des Beginns, der Dauer, des Ausmaßes und der Lage der Teilzeitbeschäftigung einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber bedarf. Im

Rahmen dieser Vereinbarung sind sowohl die betrieblichen Interessen, als auch die Interessen des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Der Gesetzgeber hat diesbezüglich klar gestellt, dass das Gericht der Klage des Arbeitgebers dann statzugeben hat, wenn die betrieblichen Erfordernisse die Interessen des Arbeitnehmers überwiegen. Paragraph 15, h Mutterschutzgesetz räumt einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung ein. Der Gesetzgeber hat in diesem Zusammenhang einen Rechtsanspruch längstens bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes vorgesehen. Voraussetzung dafür ist, dass das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat und die Beschäftigung in einem Betrieb mit mehr als 20 Arbeitnehmern erfolgt. Beide Voraussetzungen liegen unstrittig dem gegenständlichen Rechtsstreit zu Grunde. Ebenfalls unstrittig wurde von den Parteien das im Gesetz vorgesehene Vorverfahren eingehalten. Der weiteren Rechtsmeinung der klagenden Partei ist ebenfalls zu folgen, nämlich dass zwar die Tatsache der Inanspruchnahme der Teilzeitmöglichkeit dem Arbeitgeber lediglich bekannt gegeben werden muss, es jedoch hinsichtlich des Beginns, der Dauer, des Ausmaßes und der Lage der Teilzeitbeschäftigung einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber bedarf. Im Rahmen dieser Vereinbarung sind sowohl die betrieblichen Interessen, als auch die Interessen des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Der Gesetzgeber hat diesbezüglich klar gestellt, dass das Gericht der Klage des Arbeitgebers dann statzugeben hat, wenn die betrieblichen Erfordernisse die Interessen des Arbeitnehmers überwiegen.

Bei den betrieblichen Interessen muss es sich um Umstände handeln, die negative Auswirkungen auf den Betrieb in seiner Eigenschaft als eine dem Zweck der Leistungshervorbringung gewidmeten Organisation haben. Ein betriebliches Interesse liegt insbesondere dann vor, wenn die Teilzeitbeschäftigung die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt und (!) Maßnahmen zur Verhinderung dieser Beeinträchtigung, insbesondere die Aufnahme von Ersatzkräften nicht möglich sind, oder unverhältnismäßige Kosten verursacht.

Evidentermaßen sind die Interessen des Arbeitnehmers konkret darauf gerichtet, eine optimale Betreuung des Kindes zu ermöglichen. Die bewiesene Behauptung der beklagten Partei, sie möchte sich persönlich um ihr Kind kümmern und das Kind nicht einer fremden Betreuung anvertrauen, ist daher als ein Interesse des Arbeitnehmers zu werten das jedenfalls zu berücksichtigen ist. Intention des Gesetzgebers war es, sowohl die Betreuung des Kindes zu ermöglichen als auch den Kontakt zur Arbeitsstelle nicht zu verlieren. Die klagende Partei hat bereits Ersatzkräfte aufgenommen und damit eindeutig signalisiert, dass es ihr möglich war Maßnahmen zur Verhinderung der Beeinträchtigung durch den Abgang der Klägerin zu setzen. Dass damit unverhältnismäßig hohe Kosten verbunden waren, wurde von der klagenden Partei gar nicht behauptet.

Würde man dem Rechtsstandpunkt der klagenden Partei folgen, hätte dies zum Ergebnis, dass hochqualifizierte Positionen jedenfalls und immer einer Teilzeitbeschäftigung, die auch den Interessen des Arbeitnehmers und des Kindes entsprechen, entgegenstehen. Je höher die Qualifikation und der damit verbundene Arbeitsaufwand um so weniger wäre es dann möglich, dass solche Personen Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen. Eine solche Interpretation ist dem Gesetzgeber allerdings nicht zu unterstellen und wäre sachlich auch nicht gerechtfertigt, weil er in der Hauptsache, nämlich der Möglichkeit des Arbeitnehmers während des Mutterschutzes eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen, keine Unterschiede zwischen den einzelnen Arbeitnehmern nach Profession, Verdienst oder Qualifikation vornimmt.

Im Ergebnis ist daher der beklagten Partei eine Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß von 32 Wochenstunden nicht zumutbar, weil ihre Interessen gegenüber den Interessen des Arbeitgebers überwiegen. Arbeits- und Sozialgericht Wien

1080 Wien, Wickenburggasse 8

Anmerkung

EWA00008 34Cga199.04i

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:LG00021:2004:034CGA00199.04I.1203.000

Dokumentnummer

JJT_20041203_LG00021_034CGA00199_04I0000_000

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

© 2026 JUSLINE

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