4 SaGa 33/13
4 Ga 16/13
(ArbG Rosenheim)

Verkündet am: 30.12.2013

Kübler
Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem einstweiligen Verfügungsverfahren

A.
A-Straße, A-Stadt

- Verfügungsklägerin und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, A-Stadt

gegen

Firma C.
C-Straße, C-Stadt

- Verfügungsbeklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigter:

Rechtsanwalt Dr. D.
D-Straße, D-Stadt

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 30. Dezember 2013 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Burger sowie die ehrenamtliche Richterin Ewinger und den ehrenamtlichen Richter Katte

für Recht erkannt:

I. **Auf die Berufung der Verfügungsklägerin wird das Endurteil des Arbeitsgerichts Rosenheim vom 19. Dezember 2013 - 4 Ga 16/13 - in den Ziffern 1. und 2. abgeändert:**

   Der Verfügungsbeklagten wird aufgegeben, die Verfügungsklägerin ab 02.01.2014 bis zum Erlass einer erstinstanzlichen Entscheidung im Hauptsacheverfahren vor dem Arbeitsgericht Rosenheim, Az. 5 Ca 1329/13, als Sachbearbeiterin in der Verwaltung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden und deren Verteilung auf den Zeitraum jeweils von 8:00 Uhr bis 14:00 Uhr von Montag bis Freitag zu beschäftigen.

II. **Die Verfügungsbeklagte hat die Kosten des Verfahrens zu tragen.**

T a t b e s t a n d :

Die Verfügungsklägerin macht mit dem vorliegenden Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung gegenüber der Verfügungsbeklagten als ihrer Arbeitgeberin einen Anspruch auf Verringerung ihrer Arbeitszeit und deren abweichende Festlegung geltend.

Die, am 25.06.1981 geborene, Verfügungsklägerin ist nach ihren Angaben kaufmännische Angestellte und, offensichtlich unverändert, auf der Grundlage des, zunächst befristet geschlossenen, schriftlichen Arbeitsvertrages vom 01.09.2003 (Anl. AS 2, Bl. 26 – Bl. 29 d. A.) seit diesem Zeitpunkt bei der Verfügungsbeklagten als „Sachbearbeiterin in der Verwaltung“ – nebst arbeitsvertraglicher Versetzungsklausel - beschäftigt. Sie ist/war in der Verwaltung der Verfügungsbeklagten in C-Stadt bei A-Stadt/Inn, in der neben deren beiden Geschäftsführern insgesamt zehn Arbeitnehmer - darunter zwei, halbtags beschäftigte, Teilzeitangestellte - tätig sind, am Empfang eingesetzt, wobei nach ihren, unbestritten gebliebenen, Ausführungen ihre Aufgaben dort im Wesentlichen in der Betreuung der Telefonzentrale/Telefonvermittlung, der Postbearbeitung, der Rechnungskontrolle und der Abwicklung von Bestellungen bestehen. Ihre Vergütung beträgt derzeit, im Rahmen einer Vollzeitbeschäftigung mit 40 Arbeitsstunden/Woche und einer Arbeitszeit von Montag bis Donnerstag jeweils von 8.00 bis 17.00 Uhr, am Freitag von 8.00 bis 14.30 Uhr, - jeweils einschließlich einer halbstündigen Mittagspause - 2.300,- € brutto/Monat (erstinstanzlich vorgelegte Gehaltsmitteilung der Verfügungsbeklagten vom 09.02.2011, Bl. 30 d. A.).

Die Verfügungsklägerin entband am 01.01.2013 ihr erstes Kind. Mit Schreiben vom 12.12.2012 (Anl. AS 3, Bl. 31 d. A.) hatte sie während der Schutzfrist nach dem Mutterschutzgesetz Elternzeit für zwölf Monate in Anspruch genommen und gleichzeitig ihre Absicht mitgeteilt, danach mit einer Wochenarbeitszeit von 30 Stunden teilzeitbeschäftigt weiterzuarbeiten, wobei diese Arbeitszeit „möglichst auf die Tage von Montag bis Freitag, jeweils von 08:00 Uhr bis 14:00 Uhr, verteilt werden“ solle - wozu sie um Zustimmung der Verfügungsbeklagten bitte. Dies wurde von dieser mit Schreiben vom 02.01.2013 (Anl. AS 4, Bl. 32 d. A.) unter Bezugnahme auf ein vorausgegangenes persönliches Gespräch mit der Verfügungsklägerin „aus betrieblichen Gründen“ abgelehnt. Mit Schreiben ihrer anwaltlichen Vertreterin vom 14.08.2013 (Anl. AS 5, Bl. 33/34 d. A.) bat die Verfügungsklägerin erneut um „wohlwollende Überprüfung“ ihres Wunsches auf Teilzeitbeschäftigung und entsprechende Verteilung der Arbeitszeit nach Ende ihrer Elternzeit, somit ab 02.01.2014, unter Verweis darauf, dass sie einen gesetzlichen Anspruch hierauf habe. Dies wurde von der Verfügungsbeklagten mit Schreiben vom 06.09.2013 (Anl. AS 6, Bl. 35 d. A.) erneut abgelehnt. Daraufhin erhob die Verfügungsklägerin mit Schriftsatz vom 20.09.2013 (Anl. AS 7, Bl. 36 – Bl. 38 d. A.) Klage mit dem Antrag, die (Verfügungs-)Beklagte zur Zustimmung zur Reduzierung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit ab 01.01.2014 von 40 auf 30 Arbeitsstunden und deren Verteilung auf jeweils den Zeitraum von 8.00 Uhr

bis 14.00 Uhr von Montag bis Freitag zu verurteilen (Arbeitsgericht Rosenheim, Az. 5 Ca 1329/13). Nachdem im Termin zur Güteverhandlung beim Arbeitsgericht Rosenheim keine gütliche Einigung zustande gekommen war, wurde vom Arbeitsgericht Ende Oktober 2013 Termin zur mündlichen Verhandlung vor der Kammer auf den 11.03.2014 bestimmt.

Mit Antragsschriftsatz vom 26.11.2013 verfolgt die Verfügungsklägerin im vorliegenden Eilverfahren ihr Begehren auf Reduzierung ihrer Arbeitszeit und deren entsprechende Verteilung mit dem eingeschränkten Antrag, sie bis zum Erlass einer erstinstanzlichen Entscheidung im Hauptsacheverfahren vorläufig entsprechend zu beschäftigen. Eine zwischenzeitliche Antragserweiterung hinsichtlich ihrer Beschäftigung weiter am Verwaltungssitz der Verfügungsbeklagten in C-Stadt – wegen einer vorausgegangenen Mitteilung der Verfügungsbeklagten vom 29.11.2013 (Anl. AS 11, Bl. 121 d. A.), sie mit der gewünschten Verringerung und Neuverteilung der reduzierten Arbeitszeit unter der Maßgabe und der aufschiebenden Bedingung in der Produktions-Betriebsstätte der Verfügungsbeklagten in S-Stadt/Thüringen zu beschäftigen - wurde aufgrund einer entsprechenden Erklärung der Verfügungsbeklagten im Termin zur mündlichen Verhandlung beim Arbeitsgericht hier am 19.12.2013 beidseitig für erledigt erklärt.

Wegen des unstreitigen Sachverhalts im Übrigen und des streitigen Vorbringens sowie der Anträge der Parteien im Ersten Rechtszug wird auf den Tatbestand des angefochtenen Endurteils des Arbeitsgerichts Rosenheim vom 19.12.2013 Bezug genommen, mit dem dieses den, noch rechtshängigen, Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung mit der Begründung zurückgewiesen hat, dass es vorliegend am notwendigen Bestehen eines Verfügungsgrundes für die beantragte Befriedigungsverfügung fehle, da die Verfügungsklägerin durch ihr langes Zuwarten die nach § 940 ZPO erforderliche Dringlichkeit für den Erlass einer Einstweiligen Verfügung selbst widerlegt habe. Die Verfügungsbeklagte habe den (ersten) Antrag der Verfügungsklägerin auf Verringerung der Arbeitszeit vom 12.12.2012 bereits mit Schreiben vom 02.01.2013 zurückgewiesen gehabt. Zwischen dieser Ablehnung und dem Eingang der vorliegenden Antragsschrift seien über zehn Monate vergangen, in denen die Verfügungsklägerin zugewartet habe. Bei zeitnaher Klageerhebung nach Ablehnung ihres Antrags durch die Verfügungsbeklagte Anfang Januar 2013 wäre unter Berücksichtigung der üblichen Terminierung durch das Gericht aller Voraussicht nach das Hauptsacheverfahren in erster Instanz bereits beendet gewesen. Für die anwaltlich vertretene Verfügungsklägerin habe bereits bei Erhebung der Hauptsa-

cheklage am 20.09.2013 ersichtlich sein müssen, dass ein Termin zur mündlichen Verhandlung vor der Kammer hier nicht vor dem 01.01.2014 stattfinden werde. Zielgerichtet geführte Verhandlungen über eine gütliche Beilegung der Streitigkeit, die eine Selbstwiderlegung des Verfügungsgrundes ausschließen könnten, seien nicht konkret dargelegt. Auch wenn der Verfügungsklägerin zugute zu halten sei, dass sie das bestehende Arbeitsverhältnis möglicherweise nicht voreilig mit einem Rechtsstreit belasten habe wollen und ihr eine Klageerhebung ohne vorherige Einholung rechtlicher Informationen nicht zumutbar gewesen sei - auch keine allgemeine Frist für die Rechtzeitigkeit der Geltendmachung anerkannt sei -, sei ein Zuwarten von über neun Monaten zwischen der Ablehnung der Verfügungsbeklagten vom 02.01.2013 und der Klageerhebung im Hauptsacheverfahren bzw. von über zehn Monaten bis zur Antragstellung im vorliegenden Eilverfahren nicht hinnehmbar.

Hiergegen richtet sich die Berufung der Verfügungsklägerin mit Schriftsatz ihrer Prozessbevollmächtigten vom 24.12.2013, am selben Tag per Telefax beim Landesarbeitsgericht München eingegangen, zu deren Begründung sie gleichzeitig vorgetragen hat, dass sie den vorliegenden Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung erst aufgrund der Terminsverfügung des Arbeitsgerichts im Hauptsacheverfahren - aus der klar geworden sei, dass dort mit einer Entscheidung noch im Jahr 2013 oder auch nur zeitnah nach Jahresende nicht zu rechnen sein werde - eingereicht und dabei ausgeführt und glaubhaft gemacht habe, dass sie wegen der bestehenden Kinderbetreuungsnotwendigkeit ab 02.01.2014 nicht in Vollzeit und auch nicht in der Zeit zwischen 14.00 Uhr und 17.00 Uhr arbeiten könne. Wie erstinstanzlich näher vorgetragen und glaubhaft gemacht, habe sie für ihre nunmehr ein Jahr alte Tochter einen Krippenplatz in einem Kinderhort in A-Stadt/R-Stadt, der lediglich im Zeitraum von 7.30 bis 14.30 Uhr geöffnet sei. Ausreichende betriebliche - organisatorische - Schwierigkeiten bei der Realisierung dieser Arbeitszeitreduzierung und -verteilung, wie beantragt, seien von der Verfügungsbeklagten unverändert nicht vorgetragen. Diese behaupte nicht, eine entsprechende Teilzeitkraft gesucht oder über eine Umverteilung der restlichen Arbeitszeit nachgedacht zu haben. Es sei auch nicht nachvollziehbar, weshalb es notwendig sein solle, dass der Empfang der Verwaltung nur von einer einzigen Kraft besetzt werden könne bzw. solle. Sachlich nachvollziehbare Gründe hierfür bestünden nicht. Der bloße Wunsch des Arbeitgebers, den Arbeitsplatz mit einer Vollzeitkraft zu besetzen, stelle noch kein entsprechendes Organi-

sationskonzept dar. Auch könne die Verfügungsklägerin als kaufmännische Angestellte mit anderen Tätigkeiten in diesem Betrieb betraut werden. Ihre Abwesenheit während ihrer Schutzfristen und ihrer anschließenden Elternzeit von somit über einem Jahr habe ohne unzumutbare Schwierigkeiten seitens der Verfügungsbeklagten überbrückt werden können. Hier handle es sich nicht um eine Befriedigungsverfügung in Form einer Leistungsverfügung, sondern im Hinblick auf die beantragte vorläufige Beschäftigung lediglich um eine Regelungsverfügung ohne Vorwegnahme der Hauptsache. Eine Selbstwiderlegung des Verfügungsgrundes liege entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts nicht vor, da das Vorgehen der Verfügungsklägerin der gesetzlichen Regelung in § 8 Abs. 2 TzBfG entspreche und es nicht nachvollziehbar sei, wenn das Arbeitsgericht postuliere, dass der Verfügungsklägerin bzw. deren Prozessvertretung bei Einreichung der Hauptsacheklage klar hätte sein müssen, dass mit einer Entscheidung hierüber vor dem 01.01.2014 nicht zu rechnen wäre - dies würde hellseherische Qualitäten verlangen. Erst die Terminierung des Gerichts selbst im Hauptsacheverfahren mit Bestimmung eines Kammertermins auf den 11.03.2014 habe die Sache überhaupt eilbedürftig werden lassen. Die Verfügungsklägerin sei auch nicht untätig geblieben, sondern habe mit Schreiben ihrer Prozessbevollmächtigten vom 14.08.2013 nochmals einen entsprechenden Antrag zur Herbeiführung einer außergerichtlichen Einigung formuliert. Überdies sei es befremdlich, dass das Arbeitsgericht erst nach Schluss der mündlichen Verhandlung am 19.12.2013 seine Absicht mitgeteilt habe, das Verfahren mangels Verfügungsgrundes zurückzuweisen - was für die Verfügungsklägerin überraschend gewesen sei.

Die Verfügungsklägerin beantragt:

> *Das Urteil des Arbeitsgerichts Rosenheim vom 19.12.2013 wird abgeändert und der Beklagten aufgegeben, die Klägerin ab 2.1.2014 bis zum Erlass einer erstinstanzlichen Entscheidung im Hauptsacheverfahren vor dem Arbeitsgericht Rosenheim zwischen den Parteien, Aktenzeichen 5 Ca 1329/1, mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30 h statt derzeit 40 h als Sachbearbeiterin in der Verwaltung zu beschäftigen, bei Verteilung der reduzierten Arbeitszeit auf die Tage Montag bis Freitag, jeweils von 8.00 Uhr bis 14.00 Uhr*

Die Verfügungsbeklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Wegen des Vorbringens der Parteien im Zweiten Rechtszug im Übrigen wird auf den Inhalt des Berufungs-/Berufungsbegründungsschriftsatzes vom 24.12.2013 sowie auf die umfangreichen Einlassungen der Parteien im Rahmen ihrer ausführlichen Parteianhörung in der mündlichen Verhandlung im Berufungsverfahren gemäß der entsprechenden Feststellungen in der Sitzungsniederschrift vom 30.12.2013 Bezug genommen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die zulässige Berufung hat in der Sache Erfolg.

I.

Die gem. § 64 Abs. 2 ArbGG statthafte Berufung der Verfügungsklägerin ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden und daher zulässig (§§ 66 Abs. 1 Satz 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO).

II.

Die Berufung der Verfügungsklägerin ist auch begründet. Sie hat im Sinne ihres nunmehr gestellten Eilantrags Anspruch auf Beschäftigung mit der gewünschten reduzierten Arbeitszeit und deren begehrte Verteilung bis zum Zeitpunkt des Erlasses einer erstinstanzlichen Entscheidung im rechtshängigen Hauptsacheverfahren beim Arbeitsgericht Rosenheim.

1. Ein Verfügungsanspruch ist gegeben.

a) Die allgemeinen Voraussetzungen für einen, allein auf § 8 TzBfG zu stützenden - die Elternzeit der Verfügungsklägerin und damit ihr dortiger Arbeitszeitverringerungsan-

spruch enden am 01.01.2014 (§ 15 Abs. 5 f BEEG aF/nF) -, Anspruch auf Reduzierung ihrer Arbeitszeit und deren zeitliche Festlegung/Verteilung zum maßgeblichen Zeitpunkt, des von der Verfügungsklägerin mit Schreiben vom 12.12.2012 verlangten Termins in unmittelbarem Anschluss an das Ende ihrer Elternzeit (somit zum 02.01.2014) liegen vor:

aa) Das Arbeitsverhältnis der Verfügungsklägerin mit der Verfügungsbeklagten, die - als Arbeitgeberin/Unternehmerin, worauf es nach der gesetzlichen Regelung allein ankommt, nicht allein auf die Beschäftigtenzahl im Betrieb/der Verwaltung der Verfügungsbeklagten in C-Stadt – insgesamt mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt (§ 8 Abs. 7 TzBfG), bestand bereits länger als sechs Monate (§ 8 Abs. 1 TzBfG). Durch das Verringerungsbegehren der Verfügungsklägerin mit Schreiben vom 12.12.2012 wurde die dreimonatige Mindest-Ankündigungsfrist gemäß § 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG gewahrt. Die Verfügungsbeklagte lehnte den Wunsch auf Verringerung ihrer Arbeitszeit und deren Neuverteilung bereits mit Schreiben vom 02.01.2013 - erneut schriftlich am 06.09.2013 - und damit jedenfalls mehr als einen Monat vor dem gewünschten Termin 02.01.2014 ab (§ 8 Abs. 5 Satz 1 TzBfG).

bb) Dass die Verfügungsklägerin in ihrem Schreiben vom 12.12.2012 eine Neuverteilung ihrer damit zunächst begehrten verringerten Wochenarbeitszeit von 30 Stunden gleichzeitig „möglichst“ auf die Tage Montag bis Freitag jeweils von 8.00 Uhr bis 14.00 Uhr gewünscht hat, ändert entgegen der Auffassung der Verfügungsbeklagten im erstinstanzlichen Schriftsatz vom 02.12.2012 (dort unter 2., Bl. 62 f d. A.) nichts an der formalen Wirksamkeit ihres dortigen Verteilungswunsches.

Die notwendige Auslegung der Begehren der Verfügungsklägerin im Schreiben vom 12.12.2012 nach den §§ 133, 157 BGB (vgl. dazu BAG, U. v. 24.06.2008, 9 AZR 514/07, AP Nr. 26 zu § 8 TzBfG - Rzn. 29/30 f -) ergibt zur Überzeugung der Berufungskammer (§ 286 Abs. 1 ZPO) zwanglos, dass damit ein konkretes einheitliches Vertragsangebot der Verfügungsklägerin auf Reduzierung ihrer Wochenarbeitszeit um zehn Stunden und gleichzeitig der Wunsch deren Neuverteilung, wie dort ausgeführt, vorlag, wie im Zweifel anzunehmen (BAG, aaO - Rz. 31 -) - nicht insoweit lediglich ein rechtlich unerheblicher Wunsch, der die Verteilung der reduzierten Arbeitszeit, wie als solche ausreichend eindeutig und unbedingt begehrt, unverändert in das Direktionsrecht der Verfügungsbeklagten stellen hätte wollen (§§ 106 GewO, 315 Abs. 1 BGB). Die Verfügungsklägerin hat

die Verfügungsbeklagte dort abschließend ausdrücklich um deren Zustimmung sowohl zur Arbeitszeitreduzierung auf 30 Wochenstunden als auch deren gleichzeitig gewünschte Verteilung auf eine Arbeitszeit von jeweils 8.00 Uhr bis 14.00 Uhr von Montag bis Freitag ersucht. Dies konnte die Verfügungsbeklagte nicht anders als einen solchen einheitlichen und auch hinsichtlich der Arbeitszeitverteilung konkreten und ebenso ernsthaft gemeinten Antrag werten (§§ 133, 157 BGB).

b) Betriebliche Gründe im Sinne der gesetzlichen Regelung, die der von der Verfügungsklägerin gewünschten Verringerung ihrer Arbeitszeit von 40 auf 30 Wochenstunden und deren gleichzeitig begehrter gleichmäßiger Verteilung auf fünf Arbeitstage von Montag bis Freitag jeweils von 8.00 bis 14.00 Uhr entgegenstehen würden (§ 8 Abs. 4 Satz 1 und Satz 2 TzBfG), liegen nach im Rahmen des Eilverfahrens allein möglicher summarischer Prüfung zur Überzeugung der Berufungskammer nicht vor. Das Berufungsgericht legt dieser Prüfung und Bewertung zwangsläufig das erstinstanzliche Vorbringen der Verfügungsbeklagten hierzu, auf das sie sich auch in der mündlichen Verhandlung im Berufungsverfahren konkludent bezogen - und weiteres Vorbringen dort aE ausdrücklich abgelehnt - hat, und ihre ergänzenden Einlassungen im Rahmen, auch, ihrer ausführlichen Parteianhörung in diesem Termin zugrunde.

aa) Das Vorbringen der Verfügungsbeklagten im vorliegenden Verfahren ist nicht bereits durch ihre - wenig spezifizierten - Einwendungen in ihrem Ablehnungsschreiben vom 02.01.2013 und auch in ihrem weiteren Ablehnungsschreiben vom 06.09.2013 zum Vorliegen „betrieblicher Gründe“ allgemein bzw. (im zweiten Schreiben vom 06.09.2013) „betriebsorganisatorischer Gründe“ (nebst dortigen Verweises auf eine fehlende Realisierungsmöglichkeit einer Vertretungsregelung für die weggefallenen zehn Arbeitsstunden aus dem „vorhandenen Personalstamm“) restringiert (sh. Laux/Schlachter, TzBfG, 2. Aufl. 2011, § 8 Rz. 341; Annuß in Annuß/Thüsing, TzBfG, 3. Aufl. 2012, § 8 Rz. 231, jew. m. w. N.).

Der Arbeitgeber muss seine schriftliche Ablehnung des Teilzeitverlangens nach § 8 Abs. 5 Satz 1 TzBfG nicht gleichzeitig auch, schriftlich, begründen. Dass nähere Einwände der Verfügungsbeklagten nicht Gegenstand ihres, in beiden Ablehnungsschreiben vom 02.01.2013 und vom 06.09.2013 ausdrücklich erwähnten, vorausgegangenen per-

sönlichen Gesprächs gewesen seien (vgl. BAG, U. v. 18.02.2003, 9 AZR 356/02, AP Nr. 1 zu § 8 TzBfG), behauptet auch die Verfügungsklägerin nicht. Ebenso wenig kann es daher insoweit als schädlich angesehen werden, dass - anders als von der gesetzlichen Regelung vorgesehen ist (§ 8 Abs. 2 und Abs. 3 TzBfG) - nach der Geltendmachung des Reduzierungsverlangens der Verfügungsklägerin vom 12.12.2012 offensichtlich kein (weiteres) Erörterungsgespräch hierüber stattfand (vgl. dazu auch nachstehend).

bb) Nach § 8 Abs. 4 Satz 1 und Satz 2 TzBfG hat der Arbeitgeber der gewünschten Verringerung und ebenso der gewünschten Neuverteilung der Arbeitszeit zuzustimmen, falls betriebliche Gründe dem nicht entgegenstehen. Ein solcher entgegenstehender betrieblicher Grund liegt nach der gesetzlichen Regelung insbesondere dann vor, wenn die Umsetzung des Arbeitszeitverlangens die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Hierbei genügt es, wenn der Arbeitgeber über rational nachvollziehbare Gründe verfügt, die hinreichend gewichtig sind. Der Arbeitgeber kann jedoch die Ablehnung nicht allein mit seiner abweichenden unternehmerischen Vorstellung von einer „richtigen“ Arbeitszeitverteilung begründen.

Nach ständiger Rechtsprechung des Neunten Senats des Bundesarbeitsgerichts erfolgt die Prüfung solcher vom Arbeitgeber geltend gemachter betrieblicher Gründe in aller Regel näher in drei Stufen:

Zunächst ist festzustellen, ob der vom Arbeitgeber als erforderlich angesehenen Arbeitszeitregelung überhaupt ein betriebliches Organisationskonzept zugrunde liegt und um welches Konzept es sich hierbei handelt (erste Stufe). Sodann ist zu untersuchen, inwieweit die aus einem solchen Organisationskonzept folgende Arbeitszeitregelung dem Arbeitszeitverlangen des Arbeitnehmers tatsächlich entgegensteht (zweite Stufe). In einer dritten Stufe ist das Gewicht der entgegenstehenden betrieblichen Gründe zu prüfen und hierbei die Frage zu klären, ob das betriebliche Organisationskonzept oder die zugrunde liegende unternehmerische Aufgabenstellung durch die vom Arbeitnehmer gewünschte Abweichung wesentlich beeinträchtigt würden (vgl. hierzu näher BAG, U. v. 13.11.2012, 9 AZR 259/11, etwa NZA 2013, S. 373 f = NJW 2013, S. 1835 f - Rzn. 23 f -; BAG, U. v. 13.10.2009, aaO - Rzn. 20 f -, jew. m. w. N.).

Mit dem Begriff der betrieblichen Gründe, die den Arbeitgeber zur Ablehnung des

Verringerungsbegehrens im Rahmen des § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG berechtigen, nimmt die gesetzliche Regelung ausdrücklich auf den - gesamten - Betrieb als organisatorische Einheit, nicht nur auf den einzelnen Arbeitsplatz, ebenso wenig auf eine spezifische Abteilung etc., Bezug (vgl. BAG U. v. 13.11.2012, aaO - Rz. 24 -).

cc) **(1)** Die vorgetragene („Unternehmer-")Entscheidung der Verfügungsbeklagten, dass ihre Telefonzentrale während der Öffnungszeiten (Betriebsarbeitszeiten?) der Verwaltung in C-Stadt im Zeitraum von Montag bis Donnerstag von 8.00 Uhr bis 17.00 Uhr und freitags von 8.00 Uhr bis 14.30 Uhr besetzt sein müsse, ist zwar grundsätzlich nicht infrage zu stellen.

Dies stellt als solches jedoch noch kein Organisationskonzept i. S. einer bereits hieraus folgenden Arbeitszeitregelung auf der ersten Stufe der oben dargestellten Prüfungsreihenfolge dar (vgl. etwa Boecken/Joussen, TzBfG, 3. Aufl. 2012, § 8 Rzn. 45/46 f, m. w. N.). Die Öffnungszeiten der Verwaltung der Verfügungsbeklagten in C-Stadt und die Notwendigkeit einer durchgängigen Besetzung des Empfangs dort haben mit einem, ggf. auf dieser Grundlage entwickelten, betrieblichen Organisationskonzept hinsichtlich deren individueller Arbeitszeitabdeckung durch einzelne Arbeitnehmer, der personellen Besetzung einzelner Arbeitsbereiche etc., zunächst nichts zu tun.

Damit erübrigt sich eigentlich bereits ein Abgleich eines Organisationskonzepts mit dem konkreten Arbeitszeitreduzierungsverlangen der Verfügungsklägerin.

(2) Jedenfalls - selbst wenn das Vorliegen eines betrieblichen, eine bestimmte Arbeitszeitregelung bedingenden, Organisationskonzepts der Verfügungsbeklagten auf der ersten Stufe und damit ohne weiteres auch dessen Inkompatibilität mit dem konkreten Arbeitszeitreduzierungsverlangen der Verfügungsklägerin auf der zweiten Stufe der Prüfungsreihenfolge hypothetisch unterstellt würden - würde es nach Auffassung der Berufungskammer hier an der dann – auf der dritten Stufe - weiter erforderlichen, wesentlichen, Beeinträchtigung eines solchen betrieblichen Organisationskonzepts durch die von der Verfügungsklägerin verlangte Arbeitszeitreduzierung und der Verteilung der gewünschten verringerten Arbeitszeit aus folgenden Gründen fehlen:

Die Verfügungsklägerin ist - wie die Verfügungsbeklagte im Rahmen ihrer zwischenzeitlichen, erledigten, örtlichen Versetzung in ihren Produktionsbetrieb in Thüringen

selbst ausdrücklich herausgestellt hatte - nicht etwa spezifisch oder gar ausschließlich als „Empfangsdame“, Empfangssekretärin o. ä. allein für Tätigkeiten am Empfang, des Betriebes in C-Stadt, eingestellt, sondern allgemein als „Sachbearbeiterin in der Verwaltung“ (§ 1 Satz 1 des Arbeitsvertrages vom 01.09.2003), verbunden mit dem Verweis auf die Möglichkeit, ihr auch „anderweitige, ihren Fähigkeiten entsprechende Aufgaben …“ zu übertragen (wiederum § 1 des Arbeitsvertrages vom 01.09.2003).

Auch die Verfügungsbeklagte behauptet nicht, dass sich die Tätigkeit der Verfügungsklägerin etwa, nach den von der einschlägigen Rechtsprechung hierzu entwickelten näheren Grundsätzen, jedenfalls in inhaltlicher Hinsicht bereits auf eine solche Funktion „konkretisiert“ hätte – insoweit würde es offensichtlich bereits am notwendigen „Zeitmoment“ für die Annahme einer „Konkretisierung“ fehlen. Die Verfügungsbeklagte kann - und ggf. muss - die Verfügungsklägerin deshalb im Rahmen der Ausübung ihres Direktionsrechts nach den Grundsätzen der §§ 106 GewO, 315 BGB jederzeit auch mit (vertragsadäquaten), möglichen und zumutbaren, anderweitigen kaufmännischen Sachbearbeitertätigkeiten (zunächst in C-Stadt, ob auch in Schmölln/Thüringen, ist im vorliegenden Zusammenhang nicht zu entscheiden), außerhalb der Betreuung des Empfangs, betrauen.

Es mag sein, dass das Potenzial vergleichbarer Arbeitskräfte in der Verwaltung in C-Stadt überschaubar ist, wenn berücksichtigt wird, dass sich, nach den unbestritten gebliebenen Ausführungen der Verfügungsbeklagten auch im Termin zur mündlichen Verhandlung im Berufungsverfahren, unter den insgesamt zwölf „Beschäftigten“ dort die beiden Geschäftsführer - die keine Arbeitnehmer im Rechtssinn und auf den ersten Blick auch sonst, hinsichtlich ihrer Aufgaben, mit der Verfügungsklägerin nicht „vergleichbar“ sind - sowie eine Prokuristin, auch ein (notwendig spezialisierter) Buchhalter, befinden.

Das Vorbringen der Verfügungsbeklagten zur fehlenden Austauschbarkeit der Verfügungsklägerin mit anderen Verwaltungsangestellten dort beschränkt sich im Übrigen jedoch wesentlich auf lapidare Statements, dass die anderen Arbeitnehmer dort insbesondere auf einen „manuellen“ Zugriff auf ihre, in ihrem jeweiligen Büro befindlichen, Unterlagen angewiesen seien, und die Verfügungsbeklagte vor allem wolle, dass die jeweilige andere Stelle ganztägig besetzt sei. Ersteres ist in Zeiten der EDV und möglicher Online-(Intranet- etc.)Zugriffsmöglichkeiten nicht auf den ersten Blick evident einsichtig. Gerade in einem personell derart überschaubaren Betrieb, einer Verwaltung mit - so die Verfügungsbeklagte - letztlich sechs verbleibenden Verwaltungsmitarbeitern, liegt die prakti-

sche Notwendigkeit einer häufigen Vertretung anderer Arbeitsplätze auf der Hand. Dies ergibt sich hier auch aus den Ausführungen der Verfügungsbeklagten selbst, etwa hinsichtlich der behaupteten „Vertretung für dreieinhalb weitere Arbeitsplätze“ durch die im Bereich Betriebsdatenauswertung, Reklamationsbearbeitung und Einkauf tätige Mitarbeiterin, auch deren zwangsläufige Mitübernahme der Aufgaben der Verfügungsklägerin während deren mutterschutz-/elternzeitbedingter Abwesenheit zuletzt über, offensichtlich, mehr als 13 Monate, wie dies die Verfügungsbeklagte in der mündlichen Verhandlung im Berufungsverfahren ausgeführt hat. Im Übrigen stellt sich auch hinsichtlich der Betreuung des Arbeitsbereichs Empfang des Verwaltungsgebäudes der Verfügungsbeklagten in C-Stadt die Notwendigkeit einer Abwesenheitsvertretung während der zwangsläufigen individuellen (Mittags- etc.)Pausen, Urlaubs-, Krankheitszeiten, weshalb ein einzelner Arbeitnehmer diesen, wie andere, Arbeitsbereich(e) individuell von vornherein nicht vollkontinuierlich abdecken kann. Darüber hinaus war die Verfügungsklägerin eben über einen Zeitraum von über 13 Monaten während ihrer Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz und ihrer Elternzeit abwesend, was nach den Ausführungen der Verfügungsbeklagten „über Vertretungsregelungen“ (Sitzungsniederschrift vom 19.12.2013, S. 2, Bl. 183 f/184 d. A.) ohne Einstellung von Ersatzpersonal überbrückt worden sei.

Zwar beruft diese sich in diesem Zusammenhang - von der Verfügungsklägerin bestritten - darauf, dass durch letzteres andere Arbeitnehmer nicht oder nur in geringem Umfang in Urlaub gehen hätten können und auch die Erbringung von Überstunden notwendig geworden sei. Noch in der mündlichen Verhandlung im Berufungsverfahren konnte der Geschäftsführer der Verfügungsbeklagten im Rahmen seiner Parteianhörung jedoch einen etwaigen Umfang eines, durch die Abwesenheit der Verfügungsklägerin im Jahr 2013 verursachten, (atypischen) Urlaubsüberhangs und/oder hierdurch entstandener Überstundenguthaben anderer Verwaltungsangestellter auch nicht wenigstens ansatzweise konkret quantifizieren.

Aus welchen Gründen deshalb eine künftige Arbeitszeitdefizienz von lediglich noch zehn Wochenstunden, und zumal nur vorübergehend, wie streitgegenständlich - bis zu einer erstinstanzlichen Entscheidung im Hauptsacheverfahren in wohl wenigen Monaten - beantragt, nicht durch eine entsprechende betriebliche Organisation, durch Vertretungsregelungen etc., auffangbar sein sollte, ist für die Berufungskammer nicht nachvollziehbar

- auch ohne, erstmalige, Einstellung einer Ersatzkraft für lediglich die fehlenden zehn Wochenarbeitsstunden (was allerdings, in diesem zeitlichen Umfang und zumal mit dessen linearer Verteilung auf fünf Wochenarbeitstage - zum Zwecke einer Art Jobsharings mit der Verfügungsklägerin -, kaum realisierbar sein dürfte, wie die Verfügungsbeklagte nachvollziehbar geltend macht).

Durch die von der Verfügungsklägerin verlangte jeweils sechsstündige Arbeitszeit von 8.00 Uhr bis 14.00 Uhr arbeitstäglich entfällt darüber hinaus die Notwendigkeit einer Pause (§ 4 ArbZG), die während der Vollzeitarbeitszeit der Verfügungsklägerin sonst zwangsläufig überbrückt werden musste. Die Verfügungsklägerin kann also in diesem, gewünschten, Zeitraum grundsätzlich kontinuierlich präsent sein.

(3) Darüber hinaus können die vorgetragenen und durch Eidesstattliche Versicherung insbesondere vom 25.11.2013 insoweit ausreichend glaubhaft gemachten (§ 294 Abs. 1 ZPO) Belange der Verfügungsklägerin insbesondere bei der Frage der Verteilung der Arbeitszeit (Arbeitszeitende täglich um 14.00 Uhr) nicht unberücksichtigt bleiben:

Die Kinderkrippe, in der sich die nunmehr ein Jahr alte Tochter der Verfügungsklägerin (wohl ab Januar 2014) befindet, hat nur bis 14.30 Uhr geöffnet - was angesichts der notwendigen Fahrtzeit dorthin eine Arbeitszeit nach 14.00 Uhr offensichtlich ausschließt. Eine anderweitige Betreuung des Kleinkindes, etwa durch eine Tagesmutter - wie die Verfügungsbeklagte erstinstanzlich geltend gemacht hat -, scheidet aus nachvollziehbaren, naheliegenden, Gründen (kaum als realistisch anzusehende Möglichkeit einer Betreuung/Abholung des Kindes der Verfügungsklägerin ab 14.00/14.30 Uhr bis 17.00/17.30 Uhr bzw. 14.30/15.00 Uhr am Freitag, zwangsläufig damit verbundene Kosten) aus (selbst wenn die Verfügungsklägerin trotz der im Rahmen ihrer Erziehungsentscheidung zu beachtenden Wertentscheidung des Art. 6 Abs. 1 GG hierauf überhaupt ohne weiteres verwiesen werden könnte: vgl. zum Meinungsstand hierzu etwa Boecken/Joussen, aaO, § 8 Rz. 162 m. w. N.). Auch der, seinerseits berufstätige, Ehemann der Verfügungsklägerin kommt aufgrund seiner von der Verfügungsklägerin dargelegten und glaubhaft gemachten beruflichen Situation hierfür tatsächlich nicht – jedenfalls nicht kontinuierlich - infrage. Anhaltspunkte für eine realistische alternative Betreuung des Kleinkindes der Verfügungsklägerin etwa in einer anderen, ortsnahen, Einrichtung, grundsätzlich oder jedenfalls unter

Berücksichtigung des kritischen Zeitfensters zwischen 14.00 und 17.00 Uhr, sind ebenfalls nicht erkennbar.

cc) Im Rahmen der hier allein möglichen summarischen Prüfung fehlt es damit ersichtlich bereits am Vorliegen eines betrieblichen Organisationskonzepts überhaupt hinsichtlich einer mit dem Arbeitszeitbegehren der Verfügungsklägerin sodann auch inkompatiblen spezifischen Arbeitszeitregelung – jedenfalls, unter Berücksichtigung der Belange der Verfügungsklägerin, am Vorliegen einer, zumal als wesentlich anzusehenden, Beeinträchtigung eines etwa anzunehmenden solchen Organisationskonzepts durch die von der Verfügungsklägerin gewünschte Reduzierung und Verteilung ihrer reduzierten Arbeitszeit, sowohl hinsichtlich der verlangten Reduzierungsquote um zehn Wochenarbeitsstunden (25 % ihrer Wochenarbeitszeit) als auch deren Verteilung mit einem jeweiligen arbeitstäglichen Arbeitszeitende um 14.00 Uhr.

2. Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts liegt auch ein Verfügungsgrund - die Eilbedürftigkeit - für den Erlass einer einstweiligen Leistungs- oder eigentlich Regelungsverfügung, wie begehrt, vor:

Allein die vom Arbeitsgericht hierzu angezogene Tatsache, dass die Verfügungsklägerin nach Ablehnung ihres sehr frühzeitig (vorzeitig) geäußerten Wunsches auf Teilzeitreduzierung/-verteilung mit Schreiben der Verfügungsbeklagten vom 02.01.2013 sich zunächst nicht bereits gerichtlich (oder zumindest, zeitnäher, noch außergerichtlich) hiergegen zur Wehr setzte, rechtfertigt noch nicht die Annahme einer hieraus resultierenden „Selbstwiderlegung“ der Eilbedürftigkeit als Voraussetzung des vorliegenden Verfahrens, wie das Arbeitsgericht angenommen hat.

Zwar können die Eilbedürftigkeit und damit der Verfügungsgrund entfallen, wenn der Verfügungskläger durch zu langes Zuwarten die Dringlichkeit einer vorläufigen Regelung selbst widerlegt hat (vgl. etwa LAG Düsseldorf, U. v. 19.09.2012, 12 SaGa 17/12, Juris - Rz. 8, m. w. N. -). Ein solches Verhalten kann im Ergebnis zur Verwirkung des Rechts, einen Anspruch im Wege des Antrags auf Erlass einer einstweiligen Verfügung - die vereinfachten Beweis- und nur summarischen Prüfungsanforderungen unterliegt - zu verfolgen, führen. Vergleichbar dem Tatbestand einer materiellrechtlichen Verwirkung im

Rechtssinne (§ 242 BGB) müssen dabei allerdings sowohl ein längeres Zuwarten („Zeitmoment“) als auch ein hierdurch und ggf. durch sonstige Umstände erzeugter Vertrauensschutz der Gegenseite (ähnlich einem „Umstandsmoment“ des Verwirkungstatbestandes) vorliegen, ein Anspruch werde nur, allenfalls, im normalen Hauptsacheverfahren - nicht (mehr) im Wege eines Eilverfahrens - verfolgt.

Es kann der Verfügungsklägerin hiernach nicht vorgeworfen werden, nach der Ablehnung ihrer Begehren durch die Verfügungsbeklagte Anfang Januar 2013 innerhalb ihrer einjährigen Elternzeit im Jahr 2013 zunächst nichts weiteres unternommen, sondern erst mit Anwaltsschreiben vom 14.08.2013 ihre Wünsche zunächst wiederum auf gütlichem Weg weiterzuverfolgen versucht zu haben - zumal eben (s. o.) nach Ablehnung der Verfügungsbeklagten nach der gesetzlichen Regelung eigentlich allererst ein Erörterungsgespräch hierüber, wie offensichtlich tatsächlich nicht geführt, stattfinden hätte müssen (§ 8 Abs. 2 TzBfG). Der Verfügungsklägerin - der Antragstellerin eines Teilzeitbegehrens nach § 8 TzBfG - kann, zumal angesichts des Fortbestands des (ruhenden) Arbeitsverhältnisses und der zwangsläufigen Perspektive dessen späterer aktiver Fortsetzung, nicht ohne weiteres, ohne zusätzliche Umstände, angesonnen werden, nach Ablehnung eines sehr frühzeitig gestellten Antrags/-angebots bereits zeitnah gerichtlich dagegen vorzugehen, zumal ohne vorheriges Erörterungsgespräch, wie von der gesetzlichen Regelung als vorrangige Konfliktlösungsoption hierzu eigentlich vorgesehen.

Ein Vertrauensschutz der Verfügungsbeklagten, die Verfügungsklägerin werde ihre Arbeitszeitreduzierungs-/-verteilungswünsche nicht durch ein Eilverfahren verfolgen, war hiernach ersichtlich nicht gegeben: Die Verfügungsbeklagte hatte sich im Übrigen im Verfahren selbst nicht hierauf berufen (!) und etwa geltend gemacht, sie habe sich auf eine allenfalls längerfristig, nach etwaiger entsprechender gerichtlicher Hauptsacheentscheidung, ggf. durchsetzbare solche Arbeitszeitreduzierung eingestellt.

Auch war, wie die Verfügungsklägerin in ihrer Berufung nachvollziehbar ausführt, die Eilbedürftigkeit der Angelegenheit unmittelbar erst dadurch entstanden, dass sie zwar zeitnah zur neuerlichen Ablehnung ihrer Nachfrage mit Anwaltschreiben vom 14.08.2013 durch Schreiben der Verfügungsbeklagten vom 06.09.2013 mittels Schriftsatzes vom 20.09.2013 eine Hauptsacheklage gem. § 8 TzBfG erhoben hatte, das Arbeitsgericht jedoch nach Scheitern der dortigen Güteverhandlung am 15.10.2013 Kammertermin dann

erst auf den 11.03.2014 bestimmte (!). Nicht ohne weiteres nachvollziehbar ist für das Berufungsgericht die Annahme des Ersturteils, der anwaltlich vertretenen Verfügungsklägerin habe es bereits bei Erhebung der Hauptsacheklage vom 20.09.2013 klar sein müssen, dass ein Termin zur mündlichen Verhandlung dort nicht vor dem 01.01.2014 stattfinden werde. Eine Antizipation eines streitigen Termins - erst im Falle eines Scheiterns der Güteverhandlung - nicht zumindest kurz nach der Jahreswende 2013/14, bis immerhin etwa drei Monate nach der Güteverhandlung, kann nicht bereits als „ersichtlich“ unterstellt werden – wohl im Gegenteil.

Angesichts der gegebenen zeitlichen Situation im Anschluss an das Ende der Elternzeit der Verfügungsklägerin und damit ab Anfang Januar 2014 kann deshalb auch das Vorliegen des notwendigen Verfügungsgrundes nicht in Zweifel gezogen werden.

3. Damit hat die Verfügungsklägerin einen, im Wege des Eilverfahrens durchsetzbaren, Anspruch auf die gewünschte Arbeitszeitreduzierung und ebenfalls die begehrte Verteilung der reduzierten Arbeitszeit (bis jeweils 14.00 Uhr arbeitstäglich) - weshalb das Ersturteil entsprechend zu ändern war.

III.

Die Verfügungsbeklagte hat damit die Kosten des Verfahrens beider Instanzen zu tragen (§ 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO).

IV.

Gegen diese Entscheidung ist kein Rechtsmittel gegeben (§ 72 Abs. 4 ArbGG).

Burger Ewinger Katte