

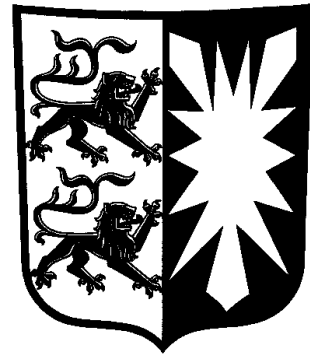
Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 3 SaGa 14/10

3 Ga 21 a/10 ArbG Neumünster
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 15.12.2010

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit
pp.

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 15.12.2010 durch die Vizepräsidentin des Landesarbeitsgerichts ... als Vorsitzende und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin

für Recht erkannt:

Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Neumünster vom 24.11.2010 – 3 Ga 21 a/10 – abgeändert:

Der Verfügungsbeklagten wird im Wege der einstweiligen Verfügung aufgegeben, die Verfügungsklägerin bei Meidung von Zwangsgeld bis zu 25.000,- EUR und für den Fall, dass dieses nicht beigetrieben werden kann, durch Zwangshaft oder von Zwangshaft ab dem 04.01.2011 zu unveränderten Arbeitsbedingungen als Änderungsschneiderin mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 22 Stunden und 50 Minuten, und zwar dienstags bis donnerstags von 9.00 Uhr bis 14.30 Uhr und samstags von 9.00 Uhr bis 18.00 Uhr bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung in dem Hauptsacheverfahren beim Arbeitsgericht Neumünster zum Aktenzeichen 3 Ca 1356 a/10 zu beschäftigen.

Im Übrigen wird die Berufung zurückgewiesen.

Von den Kosten des Rechtsstreits trägt die Klägerin 10 % und die Beklagte 90 %.

.....

Tatbestand

Die 1970 geborene und verheiratete Verfügungsklägerin begehrt im Wege der einstweiligen Verfügung die vorläufige Reduzierung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit von 38 Stunden auf 22 Stunden 50 Minuten und deren Verteilung auf Dienstag, Mittwoch und Donnerstag von 9.00 Uhr bis 14.30 Uhr und samstags von 9.00 Uhr bis 18.00 Uhr.

Die Verfügungsklägerin trat am 01.10.1999 in Vollzeit als Änderungsschneiderin in die Dienste der Beklagten ein. Sie erhielt zuletzt eine Vergütung von 2.200,- EUR brutto monatlich. Sie ist als Damenschneiderin eingesetzt, steckt die gewünschten Änderungen jedoch nicht vor Ort beim Kunden ab, arbeitet vielmehr lediglich im Hintergrund.

Die Klägerin hat am 17.12.2007 eine Tochter geboren und befand sich bis zum 16.12.2010 in Elternzeit. Der Ehemann der Klägerin ist als Kfz-Sachverständiger in K... in Vollzeit tätig. Er ist regelmäßig mindestens von 7.00 Uhr bis 18.00 Uhr von zu Hause abwesend und hat keinen festen Dienstschluss. Das Kind der Klägerin kann in der Kindertagesstätte R... von 7.00 Uhr bis 16.00 Uhr betreut werden. Die Klägerin hat hier einen Platz für ihre Tochter. Eine über 16:00 Uhr hinausgehende Betreuung wird nicht angeboten. Die Klägerin hat für ihr Kind einen Betreuungsplatz für drei Tage, nämlich dienstags, mittwochs und donnerstags. Die zeitliche Lage dieser drei Tage ist von der Kindertagesstätte vorgegeben. Die Klägerin hat nur die Wahl zwischen einer dreitägigen und einer fünftägigen Kindertagesstättenbetreuung. Ein anderes Angebot unterbreitet die Kindertagesstätte R... nicht. Eine Betreuung außerhalb der Kindertagesstätte durch Familienangehörige ist nicht möglich. Solche leben nicht vor Ort.

Im August 2010 führte die Klägerin mit dem Personalleiter der Beklagten, Herrn S..., ein Gespräch über die Reduzierung ihrer Arbeitszeit. Die Details sind streitig. Mit Schreiben vom 29.09.2010, bei der Beklagten eingegangen am 04.10.2010, beantwortete die Klägerin schließlich unter Bezugnahme auf das im August geführte Gespräch die Verringerung ihrer Arbeitszeit ab 18.12.2010 auf 22 Stunden und 50 Minuten und eine zeitliche Festlegung auf dienstags, mittwochs und donnerstags von 9.00 Uhr bis 14.30 Uhr sowie samstags von 9.00 Uhr bis 18.00 Uhr.

Mit Schreiben vom 08.10.2010 teilte die Beklagte der Klägerin mit, der Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit ab dem 18.12.2010 könne grundsätzlich genehmigt werden, die von ihr gewünschten Arbeitszeiten seien aber aus organisatorischen Gründen so leider nicht möglich (Bl. 5 d. A.).

Das Arbeitsgericht hat den darauf folgenden, am 11.11.2010 eingegangenen Antrag der Klägerin auf Erlass einer einstweiligen Verfügung, gerichtet auf entsprechende vorläufige Reduzierung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit und zeitliche Festlegung im begehrten Sinne nach vorangegangener Beweisaufnahme abgewiesen. Das ist im Wesentlichen mit der Begründung geschehen, die Klägerin habe die Drei-Monats-

Frist des § 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG mit ihrem Schreiben vom 29.09.2010 nicht eingehalten. Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme habe sie nicht bewiesen, dass die Klägerin diesen Arbeitszeitreduzierungsantrag bereits im August mit dem nunmehr begehrten Inhalt geltend gemacht habe, so dass nur auf das Schreiben vom 29.09.2010 abgestellt werden könne. Die Einhaltung der Drei-Monats-Frist sei jedoch Wirksamkeitsvoraussetzung für ein korrektes Verringerungsverlangen im Sinne des § 8 TzBfG. Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf Tatbestand und Entscheidungsgründe des erstinstanzlichen Urteils vom 24.11.2010 verwiesen.

Gegen diese der Klägerin am 30.11.2010 zugestellte Entscheidung hat sie am 02.12.2010 Berufung eingelegt, die sofort begründet wurde.

Sie trägt im Wesentlichen vor, sie könne nicht im Schichtbetrieb arbeiten, da sie außerhalb der Kindergartenöffnungszeiten über keinerlei regelmäßige zusätzliche Betreuungsmöglichkeit für ihre Tochter verfüge und eine solche auch nicht organisieren könne. Die Nichteinhaltung der Drei-Monats-Frist des § 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG sei nach der Rechtsprechung des BAG keine Wirksamkeitsvoraussetzung. Sie wirke sich lediglich dahingehend aus, dass der Arbeitszeitreduzierungsanspruch erst ab Ablauf der Drei-Monats-Frist beginne.

Die Klägerin beantragt,

1. das Urteil des Arbeitsgerichts Neumünster vom 21.11.2010 – Az. 3 Ga 21 a/10, wird abgeändert.
2. Der Verfügungsbeklagten wird im Wege der einstweiligen Verfügung aufgegeben, die Verfügungsklägerin bei Meidung von Zwangsgeld bis zu 25.000,- EUR und für den Fall, dass dieses nicht beigetrieben werden kann, durch Zwangshaft oder von Zwangshaft ab dem 17.12.2010 zu unveränderten Bedingungen als Änderungsschneiderin mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 22 Stunden und 50 Minuten, und zwar dienstags bis donnerstags von 9.00 Uhr bis 14.30 Uhr und samstags von 9.00 Uhr bis 18.00 Uhr bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung in dem Hauptsacheverfahren beim

Arbeitsgericht Neumünster zum Aktenzeichen 3 Ca 1356 a/10 zu beschäftigen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie hält das angefochtene Urteil sowohl in tatsächlicher als auch in rechtlicher Hinsicht für zutreffend. Im August 2010 habe die Klägerin noch keine konkreten Arbeitszeiten genannt, so dass das Schreiben vom 29.09.2010 maßgeblich sei. Die Antragsfrist des § 8 Abs. 2 TzBfG sei Wirksamkeitsvoraussetzung. Im Übrigen widerspreche die gewünschte Arbeitszeit dem Organisationskonzept der Beklagten. Kundenaufträge würden mindestens zu circa 50 % direkt mit dem Kunden besprochen und sofort abgearbeitet. Die Belastungsspitze beginne jeweils ab dem späten Vormittag, da ein großer Kundenkreis von weit her anreise. Zudem sei jeder Mitarbeiter/jede Mitarbeiterin im Betrieb, auch diejenigen, die im Verkauf eingesetzt seien, grundsätzlich verpflichtet, im Schichtdienst und auch nachmittags zu arbeiten. Das gelte auch für in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer/Innen. Eine Berücksichtigung der von der Klägerin gewünschten Arbeitszeit nur am Vormittag würde dieses Konzept aufbrechen. Auch um Unfrieden in der Schneiderei über die Verteilung der geringen Anzahl von Vormittagsschichten zu unterbinden, müsse ausnahmslos, und damit auch von ihr im wöchentlichen Wechsel auch die unbeliebtere Nachmittagsschicht belegt werden.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft und form- und fristgerecht eingelegt worden. In der Sache hatte sie auch Erfolg. Verfügungsanspruch und Verfügungsgrund liegen für die begehrte Entscheidung vor, so dass das angefochtene Urteil abzuändern war.

1. Der Verfügungsanspruch ergibt sich aus § 8 Abs. 1 TzBfG. Nach dieser Bestimmung kann ein Arbeitnehmer verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird. Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit gemäß § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Ablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht (§ 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG). Gemäß § 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG muss der Arbeitnehmer die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn geltend machen. Gemäß § 8 Abs. 3 TzBfG hat der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen.

2. Weder formale Gründe nach § 8 Abs. 2 TzBfG noch betriebliche Gründe nach § 8 Abs. 6 TzBfG stehen dem geltend gemachten Verfügungsanspruch der Klägerin entgegen.

a) Maßgeblicher Beurteilungszeitpunkt für die Wirksamkeit des Teilzeitbegehrens ist der Zeitpunkt der Ablehnung durch den Arbeitgeber (BAG vom 18.02.2003 – 9 AZR 356/02 – Rz. 36). Die Beklagte hat auf das Teilzeitbegehren der Klägerin mit Schreiben vom 08.10.2010 reagiert. Wenn die Klägerin am 05.08.2009 kein Gespräch mit dem Inhalt des hier konkretisierten Teilzeitbegehrens mit dem Personalleiter der Beklagten geführt hat, hat die Beklagte über den Teilzeitwunsch der Klägerin entgegen ihrer Verpflichtung gemäß § 8 Abs. 3 TzBfG nicht mit dem Ziel der Herbeiführung eines Einvernehmens verhandelt. Die Beklagte hat die ihr kraft Gesetzes auferlegte Erörterungs- und Verhandlungspflicht dann verletzt.

b) Der Verstoß der Beklagten gegen diese Erörterungs- und Verhandlungspflicht im Sinne des § 8 Abs. 3 TzBfG führt jedoch nicht zur Zustimmungsfiktion. Vielmehr handelt es sich um eine Nebenpflichtverletzung. Diese Nebenpflichtverletzung hat zur Folge, dass die Beklagte jedoch bezüglich ihrer Ablehnung u. U. präkludiert ist (BAG vom 18.02.2003 - 9 AZR 356/02 – zitiert nach Juris, Rz. 22, 25 – 28; Mei-

nel/Heyn/Herms, Kommentar zum TzBfG, Rz. 46 zu § 8; Annusz/Thüsing, Kommentar zum TzBfG, 2. Auflage, Rz. 95 m. w. N.), also bestimmte Einwendungen nicht erheben kann, wenn sie bei der gesetzlich vorgeschriebenen Erörterung durch die Klägerin mittels Anpassung ihres Teilzeitbegehrens hätten aufgefangen werden können. So hat die Klägerin beispielsweise in der Berufungsverhandlung ausdrücklich erklärt, der von ihr angegebene zeitliche Umfang ihrer Arbeitszeit sei für sie nicht zwingend. Das wird ggf. im Hauptsacheverfahren zu berücksichtigen sein.

c) Unter Berücksichtigung des Ergebnisses der erstinstanzlichen Beweisaufnahme sowie des Vorbringens der Beklagten ist die Klägerin darlegungs- und beweisfällig dafür geblieben, dass sie in ihrem Gespräch Anfang August das hier streitbefangene Teilzeitbegehren gegenüber der Beklagten geltend gemacht hat. Damit ist davon auszugehen, dass sie erstmals mit Schreiben vom 29.09.2010, zugegangen am 04.10.2010, gegenüber der Beklagten die hier begehrte Verringerung ihrer Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung konkret geltend gemacht hat. Gemäß § 8 Abs. 2 TzBfG muss ein derartiges Begehren jedoch drei Monate vor deren Beginn geltend gemacht werden. Das ist hier nicht geschehen. Das führt jedoch nicht – wie das Arbeitsgericht meint – zur Unwirksamkeit des gesamten Teilzeitverlangens. Nach langjähriger, ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes ist ein zu kurzfristig gestelltes Teilzeitverlangen, das die Ankündigungsfrist des § 8 Abs. 2 TzBfG nicht wahrt, der Auslegung zugänglich. Es kann vielmehr so ausgelegt werden, dass es sich hilfsweise auf den Zeitpunkt richtet, zu dem der Arbeitnehmer die Verringerung frühestmöglich verlangen kann (BAG vom 20.07.2004 - 9 AZR 626/03 - zitiert nach Juris, Leitsatz 1 und Rz. 25 m. w. N.; BAG vom 14.10.2003 - 9 AZR 636/02 - zitiert nach Juris, Rz. 37; Meinel u.a., Rz. 40 zu § 8 m. w. N.).

Angesichts dieser höchstrichterlichen Rechtsprechung ist das im Schreiben vom 29.09.2010 zum Ausdruck gebrachte Teilzeitbegehren der Klägerin dahingehend auszulegen, dass es sich hilfsweise auf den Ablauf des Drei-Monats-Zeitraums richtet. Das ist angesichts des Zugangs des Schreibens bei der Beklagten am 04.10.2010 der 04.01.2011. Mit Wirkung zum 04.01.2011 ist das Teilzeitverlangen der Klägerin mithin rechtlich wirksam und gilt als zum 04.01.2011 gestellt.

d) Ungeachtet dessen hat sich die Beklagte in ihrem Antwortschreiben vom 08.10.2010 nicht auf die Einhaltung der Drei-Monats-Frist berufen. Darin kann regelmäßig nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ein Verzicht des Arbeitgebers auf die Einhaltung der Drei-Monats-Frist zu Gunsten des Arbeitnehmers zu sehen sein (BAG vom 14.10.2003 - 9 AZR 636/02 - zitiert nach Juris, Leitsatz 2 und Rz. 37, 40; BAG vom 16.03.2004 - 9 AZR 323/03; BAG vom 20.07.2004 - 9 AZR 626/03 - Rz. 23). Das hat das Arbeitsgericht völlig übersehen und zu Unrecht ungeprüft gelassen.

e) Betriebliche Gründe im Sinne des § 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG stehen unter Berücksichtigung des Vortrages beider Parteien im Rahmen dieses einstweiligen Verfügungsverfahrens dem Verfügungsanspruch der Klägerin ebenfalls nicht entgegen.

Bei der Frage, ob betriebliche Gründe entgegenstehen, ist darauf abzustellen, dass der Arbeitgeber die Ablehnung nicht allein mit einer abweichenden unternehmerischen Vorstellung von der richtigen Arbeitszeitverteilung begründen kann. Vielmehr ist in einer ersten Stufe festzustellen, ob überhaupt und wenn ja, welches betriebliche Organisationskonzept der vom Arbeitgeber als erforderlich angesehenen Arbeitszeitregelung zugrunde liegt. In einer zweiten Stufe ist zu prüfen, inwieweit die Arbeitszeitregelung dem Arbeitszeitverlangen des Arbeitnehmers tatsächlich entgegensteht. Ergibt sich, dass das Arbeitszeitverlangen nicht mit dem organisatorischen Konzept und der daraus folgenden Arbeitszeitregelung in Übereinstimmung gebracht werden kann, ist in einer dritten Stufe das Gewicht der entgegenstehenden betrieblichen Gründe zu prüfen (BAG Urteil vom 18.02.2003 - 9 AZR 164/02 - in BB 2003, Seite 2629; BAG vom 15.08.2006 – 9 AZR 30/06 – Leitsatz 2 und Rz. 19 m. w. N.). Insofern ist zu prüfen, ob das Gewicht der entgegenstehenden betrieblichen Gründe so erheblich ist, dass die Erfüllung des Arbeitszeitwunsches des Arbeitnehmers zu einer wesentlichen Beeinträchtigung der Arbeitsorganisation, des Arbeitsablaufs, der Sicherung des Betriebes oder zu einer unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Belastung des Betriebs führen würde (BAG a.a.O. Leitsatz 2c).

aa) Die Verfügungsbeklagte hat u. a. darauf hingewiesen, dass die Organisation ihres Betriebes die Arbeit im Schichtbetrieb erfordert. Jede Arbeitskraft, auch die Teil-

zeitkraft, sei verpflichtet, auch in der Nachmittagsschicht zu arbeiten. Das sei bewusst so gewählt worden. Im Übrigen müsse die ab dem späten Vormittag beginnende Belastungsspitze stets abgedeckt werden. Das ist das Organisationskonzept der Beklagten.

bb) Das Arbeitszeitverlangen der Verfügungsklägerin, das darauf gerichtet ist, an drei Tagen nur von 9.00 Uhr bis 14.30 Uhr tätig zu sein, steht diesem Organisationskonzept zunächst entgegen, da insoweit eine Teilhabe an der Nachmittagsschicht nicht sichergestellt wäre, jedenfalls keine vollständige.

cc) Allerdings ist nicht erkennbar, dass dieses aus genügend gewichtigen betrieblichen Gründen erforderlich ist. Da die Beklagte nichts gegen das Verlangen der Klägerin, ihre Arbeitszeit auf 22 Stunden und 50 Minuten zu reduzieren, vorgebracht hat, konnte er die Zustimmung zu dem Verlangen der Klägerin nur ablehnen, wenn der von ihr gewünschten Neuverteilung der Arbeitszeit auf dienstags bis donnerstags von 9:00 Uhr bis 14:30 Uhr und samstags von 9:00 Uhr bis 18:00 genügend gewichtige betriebliche Gründe im Sinne des § 8 Abs. 4 TzBfG entgegenstehen. Gegen die von der Klägerin gewünschte Samstagarbeitszeit hat die Beklagte keinerlei Bedenken. Das hat sie wiederholt ausdrücklich in der Verhandlung erklärt.

(1) Der Arbeitgeber kann die Ablehnung aber nicht allein mit einer abweichenden unternehmerischen Vorstellung von der „richtigen“ Arbeitszeitverteilung begründen (BAG vom 18.02.2003 – 9 AZR 154/02 – Rz. 68).

(2) Das Arbeitszeitmodell der Beklagten lässt auch Ausnahmen zu. Es ist schon nicht erkennbar, dass es aus betrieblichen Gründen erforderlich, den Arbeitsplatz der Klägerin nur mit einer Person zu besetzen. Betriebliche Gründe könnten dem Teilzeitverlangen insoweit nur entgegenstehen, wenn es der Verfügungsbeklagten beispielsweise unmöglich wäre, die von der Verfügungsklägerin nicht abgedeckte restliche Arbeitszeit anderweitig abzudecken. Dass dieses objektiv möglich ist, zeigt bereits die Tatsache, dass die Klägerin während ihrer Schwangerschaft zur Vermeidung eines Beschäftigungsverbotes die Arbeitszeit reduzieren musste und die Beklagte dieses durch eine monatelange Beschäftigung in der Zeit von 10.00 Uhr bis 15.30

Uhr gewährleistet hat. Hieraus wird bereits ersichtlich, dass es der Verfügungsbe-
klagten objektiv möglich ist, Maßnahmen zu ergreifen, um notwendige Ausnahmen
vom gewünschten Schichtwechsel zu machen und die nicht abgedeckte restliche
Arbeitszeit anderweitig abdecken kann.

(2) Die Beklagte hat weder vorgetragen noch substantiiert glaubhaft gemacht, dass
die ausfallende Arbeitszeit der Klägerin nicht durch Einsatz einer Ersatzkraft, die das
Arbeitszeitdeputat eines in Teilzeit wechselnden Arbeitnehmers übernimmt und dann
auch beispielsweise schwerpunktmäßig nachmittags arbeitet, aufgefangen werden
kann. Zu einer diesbezüglichen Darlegung und notfalls Beweisführung wäre sie je-
doch verpflichtet gewesen (vgl. nur BAG vom 14.10.2003 – 9 AZR 636/02 – zitiert
nach Juris, Rz. 52 ff; LAG Schleswig-Holstein vom 18.12.2003 – 4 Sa 96/03 – zitiert
nach Juris, Rz. 37 m. w. N.). Der Kammer fällt auf, dass die Beklagte noch nicht ein-
mal darüber nachgedacht hat, für die ausfallende Arbeitszeit eine Ersatzkraft einzus-
tellen und nach einer solchen Ersatzkraft für die Abdeckung der offenen Nachmit-
tagsstunden und der weiteren Belastungsspitzen zu suchen. Das hätte jedoch zu
ihren Obliegenheiten gehört.

(3) Auch der Hinweis der Beklagten auf ab dem späten Vormittag beginnende Belas-
tungsspitzen führt nicht dazu, dass vorliegend im Rahmen der summarischen Prü-
fung vom Vorhandensein betrieblicher Gründe, die den Wünschen der Klägerin ent-
gegenstehen, auszugehen ist. Wie bereits in der mündlichen Verhandlung ausführ-
lich erörtert, deckt die Klägerin im Rahmen der von ihr gewünschten Arbeitszeit bis
14.30 Uhr bereits einen Teil dieser Belastungsspitze ab. Die Klägerin wäre zudem
bereit gewesen, ihre gewünschte Arbeitszeit dienstags, mittwochs und donnerstags
um eine Stunde zu verlängern, um im Rahmen ihrer Möglichkeiten dafür Sorge zu
tragen, die von der Beklagten angeführte Belastungsspitze noch mehr aufzufangen.
Hieran war die Beklagte jedoch nicht interessiert, ohne dieses näher zu begründen.

(4) Sie hat dieses vielmehr damit abgelehnt, dass sie aus Prinzip an der Beteiligung
der Klägerin an ihrem Organisationskonzept, grundsätzlich auch die Nachmittags-
schichten im Wesentlichen voll abdecken zu müssen, festhalten wolle. Diese Haltung
stellt keinen berücksichtigungsfähigen betrieblichen Grund im Rahmen der Prüfung

des Vorliegens der Voraussetzungen des § 8 Abs. 4 TzBfG dar. Die Beklagte bewegt sich insoweit lediglich auf der ersten Prüfungsstufe, nämlich der Darlegung eines betrieblichen Organisationskonzeptes, ohne die erforderlichen weiteren zwei Stufen zu prüfen und das Vorliegen der Ablehnungsvoraussetzungen darzulegen. Das ist nicht zulässig. Zudem beteiligt sich die Klägerin mit ihrem Arbeitszeitangebot stets für 2 Stunden und 15 Minuten an der Nachmittagschicht, sie durchbricht also gar nicht vollständig das Organisationskonzept der Beklagten, dass jeder Arbeitnehmer auch in Nachmittagsstunden arbeiten muss.

(5) Ungeachtet dessen lässt die Ablehnungsentscheidung der Beklagten jede Abwägung vermissen, ob das Gewicht der von ihr vorgebrachten entgegenstehenden betrieblichen Gründe so erheblich ist, dass die Erfüllung des Arbeitszeitwunsches der Klägerin zu einer wesentlichen Beeinträchtigung der Arbeitsorganisation, des Arbeitsablaufs, der Sicherung des Betriebes oder zu einer unverhältnismäßig wirtschaftlichen Belastung des Betriebes führen würde. Die Klägerin hat substantiiert dargelegt und in der Berufungsverhandlung detailliert erläutert, vor welchem tatsächlichen Hintergrund gerade ihr Arbeitszeitverringerungswunsch sowie die begehrte zeitliche Lage geltend gemacht wurde. Sie hat glaubhaft versichert, dass ihr an den genannten Tagen ab 16.00 Uhr kein regelmäßiges Betreuungssystem aufbauen kann, über das sie das Abholen ihrer Tochter um 16.00 Uhr aus dem Kindergarten und eine ergänzende Betreuung bis 18.00 oder 19.00 Uhr im Zwei-Wochen-Rhythmus gewährleisten kann. Soweit die Beklagte auf eine Rückgriffmöglichkeit auf ein ergänzendes Tagesmuttermodell, zusätzlich zur Kindergartenbetreuung verweist, nur um ihr betriebliches Prinzip, dass jeder Mitarbeiter auch nachmittags arbeiten muss, durchzusetzen, verkennt sie den gesetzlichen Auftrag, der ihr als Arbeitgeberin mit der Schaffung des § 8 TzBfG zugewiesen worden ist. Es ist gesetzlich gewollt, dass ein Arbeitgeber sich gerade nicht nur auf betriebliche Prinzipien im Zusammenhang mit der Ablehnung von Teilzeitbegehren berufen darf. Er muss deshalb für eine Ablehnung eines Teilzeitbegehrens so erhebliche gewichtige betriebliche Gründe haben, dass die Erfüllung des Arbeitszeitwunsches der Arbeitnehmerin zurücktreten muss. Der schlichte Verweis auf ein betriebliches Prinzip ist insoweit nicht geeignet, einen derartigen erheblichen gewichtigen betrieblichen Grund im Sinne des § 8 Abs. 4 TzBfG abzugeben. Anderenfalls wäre es jedem Arbeitgeber möglich, mit dem Beru-

fen auf ein „Prinzip“ eine gewünschte Arbeitszeitverringerung und eine gewünschte Arbeitszeitverteilung ablehnen zu dürfen. Das ist jedoch im Rahmen des § 8 Abs. 4 TzBfG gerade nicht gewollt. Es muss vielmehr dargelegt werden, dass die unternehmerische Aufgabenstellung wesentlich durch den Teilzeitwunsch beeinträchtigt wird (vgl. BAG vom 15.08.2006 – 9 AZR 30/06 – zitiert nach Juris, Rz. 19). Dazu ist nichts vorgetragen. Die Klägerin deckt Belastungsspitzen ab. Die Klägerin hat sowieso keinen Kundenkontakt. Es existieren bis zu 50% Änderungsaufträge, auf deren Abarbeitung die Kunden nicht warten, so dass sie auch an späteren Tagen und dort von den Morgenstunden bis zum frühen Nachmittag objektiv abgearbeitet werden können. Diese Arbeitsweise ist der Beklagten nicht fremd. Die Kunden kommen dann später erneut zur Abholung oder die geänderte Kleidung wird ihnen zugeschickt. Das ist unstrittig.

3) Demnach ist ein Verfügungsanspruch der Klägerin auf vorläufige Reduzierung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit von 38 Stunden auf 22 Stunden und 50 Minuten und deren Lage auf dienstags bis donnerstags von 9:00 Uhr bis 14.30 Uhr und samstags von 9.00 Uhr bis 18.00 Uhr gegeben. Aufgrund der Nichtbeachtung der Drei-Monats-Frist im Sinne des § 8 Abs. 2 TzBfG besteht dieser Reduzierungsanspruch jedoch erst mit Wirkung ab 04.10.2011.

4) Der Verfügungsklägerin steht auch ein Verfügungsgrund zur Seite. Dabei wird nicht verkannt, dass durch den Erlass der begehrten einstweiligen Verfügung für den ausgeurteilten Zeitraum endgültige Verhältnisse geschaffen werden, welche auch bei einem Obsiegen der Verfügungsbeklagten in der Hauptsache nicht mehr rückgängig gemacht werden können. Für die Notwendigkeit und Dringlichkeit der erstrebten Regelung entscheidend ist allerdings, dass die Klägerin ohne die beantragte vorübergehende Arbeitszeitverkürzung nicht in der Lage wäre, die Betreuung ihres Kindes zuverlässig zu gewährleisten. Dies hat sie ausreichend glaubhaft gemacht. Bei einer jahrelangen rechtlichen Auseinandersetzung bis zum Eintritt der Fiktionswirkung des § 894 ZPO träte ohne die einstweilige Verfügung ein endgültiger und gemessen am verfolgten Erziehungsziel nicht gut zu machender Nachteil ein. Würde die Klägerin zudem im Interesse ihres Kindes ihre arbeitsvertraglichen Verpflichtungen vernachlässigen, müsste sie relativ kurzfristig mit arbeitsvertraglichen Sanktionen bis hin zum

Verlust des Arbeitsplatzes rechnen. Der Berufungskammer ist insoweit nicht entgangen, dass die Verfügungsbeklagte die Beendigung des Arbeitsverhältnisses insoweit bereits in der Berufungsverhandlung in den Raum gestellt hat.

Die Verfügungsbeklagte wiederum weder vorgetragen noch glaubhaft gemacht, dass bei ihr durch den Erlass der einstweiligen Verfügung ein dem Interesse der Verfügungsklägerin überwiegender Nachteil eintreten wird. Dass bisher immer so verfahren wurde, dass jeder Mitarbeiter, auch Teilzeitmitarbeiter-/innen, nachmittags arbeiten müssen, stellt keinen diesbezüglichen überwiegenden Nachteil dar. Die Bejahung des Verfügungsanspruches zu Gunsten der Klägerin beruht auf einer Einzelfallentscheidung und ihren individuellen persönlichen familiären Verhältnissen. Es ist auch nicht ansatzweise ersichtlich, dass bei den übrigen Teilzeitmitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Beklagten alle diese Einzelfallaspekte vorliegen, die es der Klägerin verwehren, nach 16.00 Uhr die Betreuung ihres Kindes organisieren zu können.

5) Verfügungsgrund und Verfügungsanspruch sind daher gegeben.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 ZPO und entspricht dem Verhältnis von Ob- und Unterliegen.

Ein Rechtsmittel gegen dieses Urteil findet nicht statt. Gemäß § 542 Abs. 2 Satz 1 ZPO findet gegen Urteile, durch die über eine einstweilige Verfügung entschieden worden ist, die Revision nicht statt. Folglich ist auch eine Zulassung der Revision nicht möglich.

gez. ...

gez. ...

gez. ...