

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 1 Sa 212/05
4 Ca 1047 a/04 ArbG Kiel
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 25.08.2005

gez. ...
als Urkundsbeamt. d. Geschäftsstelle



Revision
9 AZR 686/05

Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit **pp.**

hat die 1. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 25.08.2005 durch den Präsidenten des Landesarbeitsgerichts ... als Vorsitzenden und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 23.03.2005 – 4 Ca 1047 a/04 – teilweise geändert und zur Klarstellung wie folgt neu gefasst:

Es wird festgestellt, dass die mit Schreiben der Beklagte vom 24.09.2004 gegenüber dem Kläger angeordnete Funktionsänderung insoweit unwirksam ist, als dem Kläger die Position des Stellvertreters des Abteilungsleiters der Bürgerschaftsabteilung entzogen worden ist.

Die weitergehende Klage wird abgewiesen.

Die weitergehende Berufung der Beklagten und die Anschlussberufung des Klägers werden zurückgewiesen.

Der Kläger trägt 75 %, die Beklagte 25 % der Kosten des Rechtsstreits.

Die Revision wird für den Kläger zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann der Kläger durch Einreichung einer Revisionschrift bei dem Bundesarbeitsgericht in 99084 Erfurt, Hugo-Preuß-Platz 1, Telefax: (0361) 26 36 - 20 00 Revision einlegen.

Die Revisionschrift muss

binnen einer Notfrist von einem Monat

beim Bundesarbeitsgericht eingegangen sein.

Der Revisionskläger muss die Revision begründen. Die Revisionsbegründung ist, sofern sie nicht bereits in der Revisionschrift enthalten ist, in einem Schriftsatz bei dem Bundesarbeitsgericht einzureichen. Die Frist für die Revisionsbegründung beträgt

zwei Monate.

Die Fristen für die Einlegung und die Begründung der Revision beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, **spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.**

Die Revisionschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Revision gerichtet wird, und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Revision eingelegt werde.

Der Revisionschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigelegt werden.

Die Revision und die Revisionsbegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

(Rechtsmittelschriften, Rechtsmittelbegründungsschriften und wechselseitige Schriftsätze im Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht sind in siebenfacher - für jeden weiteren Beteiligten eine weitere - Ausfertigung einzureichen.)

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit des Klägers sowie um die Entziehung der Funktion als stellvertretender Abteilungsleiter.

Der Kläger ist auf der Grundlage des Arbeitsvertrages vom 08.08.1991 (Bl. 5 – 7 d. A.) bei der Beklagten, seit 1996 als stellvertretender Abteilungsleiter der Bürgerschaftsabteilung mit einer durchschnittlichen Bruttomonatsvergütung von 4.786,00 EUR tätig. Die Beklagte ist ein Kreditinstitut, dessen Aufgabenbereich darin besteht, sich gegenüber anderen Kreditinstituten für Kredite zu verbürgen, die diese an bestimmte Firmenkunden vergeben.

50 % der Arbeitszeit des Klägers entfallen auf seine Tätigkeit als Kundenbetreuer, unter anderem ist ihm die Mittelständische Beteiligungsgesellschaft (MBG) zugewiesen, auf diesen Kunden entfallen ca. 40 bis 50 % aller dem Kläger im Bereich der Kundenbetreuung zugewiesenen Anträge. Mit 37,5 % seiner Arbeitszeit ist der Kläger als stellvertretender Abteilungsleiter und mit 12,5 % als Gruppenleiter/Mentor der Gruppe „Mitte“ des Bereichs Kundenbetreuung tätig. Außerdem war dem Kläger bislang der Mitarbeiter B... mit 50 % seiner Arbeitszeit zugeordnet.

Die Beklagte hatte dem Kläger am 29.04.1996 „Handlungsvollmacht“ erteilt und ihm mitgeteilt, dass er als Handlungsbevollmächtigter den zuständigen Prokuristen vertritt und die Aufgaben entsprechend der beigefügten Organisationsanweisung übernimmt. In der Organisationsanweisung ist unter 2.3 festgelegt, dass Bevollmächtigte mit dem Zuständigkeitsbereich in dem Sachbereich des Eigengeschäfts den Prokuristen bei dessen Abwesenheit vertreten. In ihrer Beurteilung vom 03.08.2001 ist u. a. auch die stellvertretende Abteilungsleiterfunktion beurteilt worden (Abl. Bl. 154-157 d. A.). Im Zwischenzeugnis vom 01.03.2002 ist dem Kläger ebenfalls die Funktion als stellvertretender Abteilungsleiter attestiert worden (Bl. 158/159 d. A.). Im Organi-

gramm vom 21.10.2003 der Bürgschaftsabteilung war er als Vertreter des Abteilungsleiters der Bürgschaftsabteilung aufgeführt (Abl. Bl. 29). Schließlich war dem Kläger mit Schreiben vom 14.10.2003 u. a. die Tätigkeit als Stellvertreter des Abteilungsleiters der Bürgschaftsabteilung nochmals ausdrücklich übertragen worden (Abl. Bl. 56/57).

Mit Schreiben vom 10.02.2004 beantragte der Kläger die Verringerung seiner Arbeitszeit um 33 % auf künftig 26 Wochenarbeitsstunden mit Wirkung zum 01.05.2005. In dem Schreiben (Abl. Bl. 4 d.A.) heißt es:

„Ich beantrage die Verringerung meiner Arbeitszeit um 33 % auf künftig 26 Wochenarbeitsstunden. Die reduzierte Arbeitszeit sollte frühestmöglich, d. h. zum 10. Mai 2004 wirksam werden und vorerst bis zum 31.12.2007 gelten.

Ich wünsche mir eine Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage „Montag, Dienstag und Mittwoch“.“

Mit Schreiben vom 22.03.2004 lehnte die Beklagte den Antrag unter Berufung auf betriebliche Gründe ab; wegen des Inhalts der Ablehnung wird auf Bl. 10/11 d. A. Bezug genommen.

Am 21.07.2004 versandte der Kläger eine E-Mail-Umfrage an Mitarbeiter, in der sie zur Beurteilung der neu eingeführten Abteilung Organisation aufgefordert wurden; wegen des Inhalts wird auf Bl. 49 d. A. Bezug genommen. Am 05.08.2004 nahm der Abteilungsleiter die Umfrage wegen bestimmter Zielrichtungen und Kontraproduktivität zurück. Hierauf reagierte der Kläger mit einer E-Mail an die Mitarbeiter vom 31.08.2004; wegen deren Inhalt wird auf Bl. 50/51 d. A. Bezug genommen. Am 24.09.2004 erteilte die Beklagte dem Kläger wegen des offenen Briefes eine Abmahnung, in der u. a. darauf verwiesen ist, dass dem Kläger „auch die Aufgabe der Vertretung des Abteilungsleiters der Bürgschaftsabteilung im Vertretungsfall übertragen war“ (Abl. 54/55 d. A.). Mit Schreiben vom gleichen Tage änderte die Beklagte den zugewiesenen Aufgabenbereich des Klägers dahingehend, dass der Kläger künftig als Firmenkundenbetreuer der Bürgschaftsabteilung mit 100 % Arbeitsanteil, davon anteilig 12,5 % als Seniorfirmenkundenbetreuer (Mentor) im Bereich Mitte tätig ist. Die „einseitige Zuweisung“ des Aufgabenbereiches des stellvertretenden Abteilungs-

leiters wurde ebenso widerrufen wie die Zusage, dass dem Kläger Herr B... mit 50 % Arbeitsanteil zur Verfügung steht

Der Kläger vertritt die Auffassung, dass der von ihm gewünschten Arbeitszeitverringerung und Arbeitszeitverteilung keine betrieblichen Gründe entgegenstehen und dass die Aufgabenänderung durch Entzug der Funktion des stellvertretenden Abteilungsleiters nicht billigem Ermessen entspreche.

Der Kläger beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, dem Antrag des Klägers auf Reduzierung der vertraglichen Arbeitszeit auf 26 Wochenarbeitsstunden mit Wirkung ab 1. Juni 2004 zuzustimmen.

Für den Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu 1.

2. die Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage Montag, Dienstag und Mittwoch festzulegen.

Hilfsweise:

3. Für den Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. wird beantragt,
die Verteilung der Arbeitszeit auf drei, hilfsweise auf vier Werktage (Montags bis Freitags) festzulegen.

Für den Fall des Unterliegens mit den vorstehenden Anträgen wird weiterhin hilfsweise beantragt,

4. die Beklagte zu verurteilen, einer Reduzierung der vertraglichen Arbeitszeit des Klägers auf 28 Wochenarbeitsstunden mit der weiteren Maßgabe zuzustimmen, dass die Arbeitszeit auf drei, hilfsweise auf vier Werktage (Montags bis Freitags) festgelegt wird.
5. Als weiterer Hilfsantrag – für den Fall des Unterliegens mit den vorhergehenden Anträgen – wird beantragt, die Beklagte zu verurteilen, einer Reduzierung der vertraglichen Arbeitszeit des Klägers auf 30 Wochenarbeitsstunden mit der weiteren Maßgabe zuzustimmen, dass die Arbeitszeit auf drei, hilfsweise auf vier Werktage (Montags bis Freitags) festgelegt wird.
6. Als letzter Hilfsantrag – ebenfalls nur für den Fall des Unterliegens mit den vorhergehenden Anträgen – wird beantragt, die Beklagte zu verurteilen, einer Reduzierung der vertraglichen Arbeitszeit des Klägers auf 32 Wochenarbeitsstunden mit der weiteren Maßgabe zuzustimmen, dass die Arbeitszeit auf vier Werktage (Montags bis Freitags) festgelegt wird.

Sowie

7. festzustellen, dass die mit Schreiben der Beklagten vom 24. September 2004 gegenüber dem Kläger angeordnete „Funktionsänderung“ insoweit unwirksam ist, als dem Kläger die Position als Stellvertreter des Abteilungsleiters der Bürgschaftsabteilung entzogen und die Zusage, dass ihm der Mitarbeiter B... mit 50 % Arbeitsanteil zur Verfügung stehe, aufgehoben wurde.

Die Beklagte beantragt,

die Klage insgesamt abzuweisen.

Die Beklagte beruft sich darauf, dass eine Verringerung der Arbeitszeit nicht möglich sei, weil der Kläger montags bis freitags ansprechbar sein müsse, insbesondere im Hinblick auf die Betreuung der MBG, die anspruchsvoll sei und größte Kompetenz erfordere. Bei einer Reduzierung auf eine 3-Tage-Woche müsse ein weiterer Mitarbeiter tätig werden, was zur Doppelarbeit führe. Andere Mitarbeiter könnten die Reduzierung der Arbeit nicht übernehmen und ein neuer qualifizierter Mitarbeiter für 13 Stunden sei auf dem Arbeitsmarkt nicht zu finden. Die Beklagte verweist darauf, dass sie am 07.04.2004 eine Teilzeitstelle mit 14 Stunden in der Woche zum 01.07.2004 bei der Bundesagentur für Arbeit unstreitig erfolglos ausgeschrieben hat (Abl. Bl. 133 d.A.). Außerdem sei im Hinblick auf die Vertretung des Abteilungsleiters die Anwesenheit am Donnerstag und Freitag erforderlich.

Der Entzug der Teilfunktion als stellvertretender Abteilungsleiter sei aufgrund des zerrütteten Vertrauensverhältnisses zwischen dem Kläger und dem Abteilungsleiter der Bürgschaftsabteilung erfolgt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage auf Verringerung der Arbeitszeit in vollem Umfang und hinsichtlich der Verteilung dahingehend stattgegeben, dass die Arbeitszeit auf vier Werktagen (montags bis freitags) verteilt wird. Zugleich hat es festgestellt, dass die dem Kläger gegenüber angeordnete Funktionsänderung insoweit unwirksam ist, dass dem Kläger die Position als Stellvertreter des Abteilungsleiters der Bürgschaftsabteilung entzogen worden ist. Die Klage auf Aufrechterhaltung der Zuordnung des Mitarbeiters B... ist rechtskräftig abgewiesen worden, da das Urteil insoweit nicht angegriffen worden ist.

Das Arbeitsgericht hat dies wie folgt begründet:

Der Kläger habe einen Anspruch auf Arbeitszeitverringerung. Betriebliche Gründe für die Ablehnung des Antrags lägen nicht vor. Im Hinblick auf die Funktion als stellvertretender Abteilungsleiter sei die Arbeitszeit auf vier Wochentage zu verteilen. Eine Teilzeitkraft müsse bei der momentanen Arbeitsmarktlage zu finden sein, zumal die Beklagte keine diesbezüglichen Anstrengungen unternommen habe.

Der Entzug der Position als stellvertretender Abteilungsleiter entspreche nicht billigem Ermessen, da die Beklagte die Gründe für ein zerrüttetes Vertrauensverhältnis nicht hinreichend substantiiert dargelegt habe.

Gegen dieses ihr am 08.04.2005 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 03.05.2005 Berufung eingelegt und diese am 07.06.2005 begründet.

Die Beklagte beruft sich auf Rechtsanwendungsfehler des Arbeitsgerichts. Die Beklagte meint, eine rückwirkende Vertragsänderung auf Arbeitszeitreduzierung sei unzulässig. Im Bereich Kundenbetreuung der Bürgschaftsabteilung mit sieben Arbeitsplätzen sei insgesamt nach ihrem Organisationskonzept Teilzeitarbeit nicht möglich. Die Reduzierung der Arbeitszeit des Klägers könne auch nicht durch eine Ersatzkraft aufgefangen werden, wie die geschaltete erfolglose Stellenanzeige belege. Die Kundenbetreuung erfordere wegen einzuhaltender Fristen tagesgenaue Reaktionen.

Der Entzug der Position als stellvertretender Abteilungsleiter entspreche billigem Ermessen, da der Abteilungsleiter mit Eigenkündigung gedroht habe, wenn der Kläger nicht von dieser Position abgelöst werde. Sie habe dem Kläger die Funktion entzogen, um Spannungen unter den Arbeitnehmern zu begegnen und den ordnungsgemäßen Ablauf aufrecht zu erhalten. Die „Umfrageaktion“ sei lediglich ein zusätzlicher Beleg für das gestörte Vertrauensverhältnis gewesen.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 23.03.2005 (4 Ca 1047 a/04) abzuändern und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen

und im Wege der unselbstständigen Anschlussberufung

das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 23. März 2005 – 4 Ca 1047 a/04 – zu ändern und die Beklagte zu verurteilen, dem Antrag des Klägers auf Reduzierung der vertraglichen Arbeitszeit auf 26 Wochenarbeitsstunden mit der Maßgabe zuzustimmen, dass die Arbeitszeit auf die Wochentage montags, dienstags und mittwochs festgelegt wird, hilfsweise mit der Maßgabe, dass die Verteilung der Arbeitszeit auf drei Werktagen (montags bis freitags) erfolgt.

Der Kläger verteidigt die Entscheidungsgründe des Arbeitsgerichtes, soweit es die Entziehung der Funktion des stellvertretenden Abteilungsleiters für unwirksam erklärt hat. Er bestreitet, dass durch die Umfrageaktion ein zerrüttetes Vertrauensverhältnis zu dem Abteilungsleiter eingetreten ist. Die Entziehung der Funktion entspreche deshalb nicht billigem Ermessen.

Der Kläger begründet die Anschlussberufung damit, dass es entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichtes möglich sei, dass er, der Kläger, unter Berücksichtigung der betrieblichen Organisation lediglich an drei zusammenhängenden Tagen arbeite. Die ausgeschriebene Stelle hinsichtlich der Ersatzkraft beziehe sich auf eine Leitungstätigkeit und nicht auf die von ihm ausgeübte Kundenbetreuung.

Die Beklagte beantragt,

die Anschlussberufung des Klägers zurückzuweisen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien im Berufungsrechtszug wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze, die zum Gegenstand der mündlichen Verhandlung gemacht worden sind, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Berufung der Beklagten ist zulässig; sie ist dem Wert der Beschwer nach statthaft und form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden. In der Sache ist sie teilweise begründet (I.). Die Berufung des Klägers ist als unselbstständige Anschlussberufung zulässig, jedoch in der Sache unbegründet (II.).

I.

Die Berufung der Beklagten ist teilweise gerechtfertigt. Das Arbeitsgericht hat der Klage auf Herabsetzung der Arbeitszeit zu Unrecht stattgegeben (1.). Unbegründet ist die Berufung hingegen, soweit sie sich gegen die Feststellung des Arbeitsgerichts richtet, dass die gegenüber dem Kläger angeordnete Entziehung der Position des Stellvertreters des Abteilungsleiters der Bürgerschaftsabteilung unwirksam ist (2.).

1. Das Arbeitsgericht hat zu Unrecht einen Anspruch des Klägers auf Verringerung der Arbeitszeit bejaht.

a) Die allgemeinen Voraussetzungen für eine Verringerung der Arbeitszeit des Klägers liegen vor. Das Arbeitsverhältnis des Klägers bei der Beklagten hat länger als sechs Monate bestanden (§ 8 Abs. 1 TzBfG); die Beklagte beschäftigt in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer (§ 8 Abs. 7 TzBfG).

b) Das Arbeitsgericht hat jedoch übersehen, dass der Kläger keinen ordnungsgemäßen Antrag auf Verringerung seiner Arbeitszeit gestellt hat (§ 8 Abs. 2 TzBfG). Er hatte nämlich in seinem Antrag vom 10.02.2005 ausdrücklich die Reduzierung der Arbeitszeit „vorerst bis zum 31.12.2007“ und damit für einen befristeten Zeitraum gefordert. Die Verringerung der Arbeitszeit gemäß § 8 kann jedoch nur unbefristet geltend gemacht werden. Eine befristete Reduzierung der Arbeitszeit ist nur einvernehmlich möglich.

aa) Nach richtiger und ganz überwiegender Auffassung kann der Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit gemäß § 8 TzBfG nicht zeitlich befristet gestellt werden (Ar-

beitsgericht Nienburg, 31.01.2002. NZA 2002, 382; Arnold/Gräfl/Lehnen, § 8 TzBfG Rz. 27; Boewer, § 8 TzBfG Rz. 104 f.; ErfK, Preis, § 8 TzBfG Rz. 2; Kittner/Däubler/Zwanziger, § 8 TzBfG Rz. 35; Meinel/Heyn/Herms, § 8 TzBfG Rz. 29; Hamann/Essen, BB Beilage 2005 Nr. 6, 6; a.A. ohne Begründung Worzalla/Will/Mailänder/Worch/Heise, § 8 TzBfG Rz. 10). Das ergibt sich bereits aus dem Wortlaut des § 8 TzBfG. Hierfür spricht auch die Entstehungsgeschichte des Gesetzes. Der Referentenentwurf sah zunächst in § 8 Abs. 4 vor, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren konnten, die Wochenarbeitszeit für einen bestimmten Zeitraum zu verringern. Bereits im Regierungsentwurf ist diese Regelung ersatzlos fallen gelassen worden (BT-Drucks. 14/4374, 8). Das Problem einer zeitlich befristeten Arbeitszeitverringerung auf Antrag des Arbeitnehmers war dem Gesetzgeber auch geläufig, wie sich aus § 15 Abs. 7 S. 1 BErzGG, aber auch aus der Regelung in § 15b BAT ergibt. Zum gleichen Ergebnis führt die systematische Auslegung. Einem Anspruch auf befristete Verringerung der Arbeitszeit widerspräche die Regelung in § 9 TzBfG, wonach Arbeitnehmer, die zuvor ihre Arbeitszeit gemäß § 8 TzBfG verringert haben, einen Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes mit verlängerter Arbeitszeit haben (s. hierzu Boewer, a.a.O.).

bb) Die Beklagte war nicht verpflichtet, zu dem nicht ordnungsgemäßen Antrag des Klägers Stellung zu nehmen. Auf ein Vertragsangebot, dass nur eine zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit beinhaltet, muss der Arbeitgeber nicht reagieren, weil es von vornherein nicht durchsetzbar ist (Boewer, a.a.O., Rz. 106). Dass die Beklagte zu dem Antrag des Klägers Stellung genommen und zu den betrieblichen Gründen vorgetragen hat, ändert daran nichts. Daraus kann nicht geschlossen werden, dass die Beklagte mit einer Befristung der Arbeitszeitreduzierung einverstanden war oder diese gebilligt hat oder dass die Beklagte rechtsmissbräuchlich handelt, wenn sie sich darauf beruft (§ 242 BGB). Die Beklagte hat nämlich, wie der Verlauf des Rechtsstreits zeigt, gar nicht erkannt, dass der Antrag nicht rechtswirksam gestellt war. Dieser Umstand ist den Parteien weder bei der Erörterung des Antrages noch während des erstinstanzlichen Verfahrens bewusst gewesen und vom Arbeitsgericht auch nicht gesehen worden. Die Beklagte war auch nicht aufgrund ihrer Fürsorgepflicht verpflichtet, den Kläger darauf hinzuweisen, dass sein Antrag nicht ordnungsgemäß ist. Zwar hat der Arbeitgeber gemäß § 8 Abs. 3 TzBfG den Wunsch des Arbeitnehmers mit diesem zu erörtern. Daraus ergibt sich aber keine Pflicht des Ar-

beitgebers zu prüfen, ob der Antrag ordnungsgemäß gestellt ist und den Arbeitnehmer entsprechend zu beraten. Eine Erörterungspflicht über die Frage, ob der Antrag ordnungsgemäß gestellt ist, sieht das Gesetz nicht vor.

2. Das Arbeitsgericht hat der Klage hingegen zu Recht stattgegeben, soweit die Beklagte die Bestellung des Klägers zum stellvertretenden Leiter der Abteilung Bürgerschaft widerrufen hat. Die Angriffe der Berufung rechtfertigen keine abweichende Entscheidung.

a) Die Entziehung der Funktion des stellvertretenden Abteilungsleiters wäre allenfalls im Rahmen der allgemeinen Grenzen des Direktionsrechts zulässig, wenn die Übertragung der Vertretungsbefugnis nicht zum Vertragsinhalt geworden ist. Hierfür spricht einiges. Das erforderliche Zeitmoment liegt vor, da der Kläger seit dem 01.05.1996 als stellvertretender Abteilungsleiter tätig war. Das weiterhin erforderliche Umstandsmoment kann sich daraus ergeben, dass der Kläger auch in der Folgezeit ständig als stellvertretender Abteilungsleiter bezeichnet worden ist, z. B. im Organigramm der Beklagten sowie in den Zeugnissen und dass ihm zuletzt diese Funktion noch mit Schreiben vom 14.10.2003 erneut übertragen worden ist

b) Ob die Tätigkeit des stellvertretenden Abteilungsleiters der Bürgerschaftsabteilung zum Vertragsinhalt geworden ist, kann jedoch letztlich dahingestellt bleiben. Jedenfalls ist die Funktionsänderung unwirksam, weil die Beklagte das Direktionsrecht nicht nach pflichtgemäßem Ermessen (§ 315 BGB) ausgeübt hat. Zwar ist es die grundsätzlich freie unternehmerische Entscheidung des Arbeitgebers, wie eine bestehende Konfliktlage unter Arbeitnehmern gelöst werden soll. Dabei müssen jedoch die wesentlichen Umstände abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt werden. Zu den wesentlichen Umständen gehören plausible Gründe. Insoweit wäre es Sache der darlegungsbelasteten Beklagten gewesen, die angeführten Spannungen zwischen den Arbeitnehmern substantiiert darzulegen, da diese vom Kläger bestritten sind. Die Umfrage allein lässt ein zerrüttetes Vertrauensverhältnis zu dem Abteilungsleiter nicht erkennen. Dass die Beklagte dies nicht näher darlegt, legt die Annahme nahe, dass die Maßnahme hier als „Maßregelung“ im Hinblick auf das Teilzeitverlangen und die Umfrageaktion beabsichtigt ist. Demgegen-

über überwiegt das Interesse des Klägers, das zwar nicht wirtschaftlicher Art ist, sich jedoch als „Degradierung“ innerhalb der betrieblichen Hierarchie darstellt.

c) Das Vorbringen der Beklagten im Schriftsatz vom 12.08.2005 kann vom Berufungsgericht nicht mehr berücksichtigt werden, da es als verspätet zurückzuweisen ist (§ 67 Abs. 4 S. 2 ArbGG). Die Beklagte hat in diesem Schriftsatz weit nach Ablauf der Berufungsbegründungsfrist erstmals ausführlich dazu vorgetragen, warum das Vertrauensverhältnis zwischen dem Kläger und seinen Vorgesetzten zerrüttet gewesen sein soll. Die Berücksichtigung dieses Vorbringens hätte zu einer Verzögerung des Rechtsstreits geführt. Entschuldigungsgründe für die Verspätung sind nicht dargelegt. Der Schriftsatz ist am 12.08.2003 (einem Freitag) beim Landesarbeitsgericht und damit 13 Tage vor dem Termin zur mündlichen Verhandlung eingegangen. Da der Schriftsatz umfangreiches neues tatsächliches Vorbringen enthielt, hätte dem Kläger eine Stellungnahmefrist von mindestens zwei Wochen eingeräumt werden müssen. Diese Frist wäre frühestens am 29.08.2005 abgelaufen.

II.

Aus den zu I. 1. dargelegten Gründen ist die unselbstständige Anschlussberufung des Klägers unbegründet. Da der Kläger aufgrund seines Antrages keinen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit hat, hat er auch keinen Anspruch auf die mit der Anschlussberufung verfolgte Verteilung der Arbeitszeit.

Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 291 ZPO.

Die Revision ist für den Kläger zugelassen worden, da die Frage, ob der Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit gemäß § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz auch für einen befristeten Zeitraum rechtswirksam geltend gemacht werden kann, bislang vom Bundesarbeitsgericht nicht entschieden ist und damit grundsätzliche Bedeutung hat.

Gez. ...

gez. ...

gez. ...