

Aktenzeichen: 9 AZR 184/04
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 19. April 2005
- 9 AZR 184/04 -

I. Arbeitsgericht
Wesel

Urteil vom 14. Oktober 2003
- 8 Ca 451/03 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 3. März 2004
- 12 Sa 1765/03 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Verringerung der Arbeitszeit - Elternzeit

Gesetze:

ZPO §§ 93, 286, 307, 551, 552, 563; BErzGG § 15

Leitsätze:

keine



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarbeitsgericht



9 AZR 184/04
12 Sa 1765/03
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. April 2005

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp,

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 19. April 2005 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Reinecke, den Richter am Bundesarbeitsgericht Böck sowie die ehrenamtlichen Richter Merkle und Heilmann für Recht erkannt:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 3. März 2004 - 12 Sa 1765/03 - aufgehoben, soweit es die Klage auf Zustimmung zur Verringerung der Arbeitszeit für den nach Rechtskraft des Urteils liegenden Zeitraum abgewiesen hat.

Insoweit wird die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten des Revisionsverfahrens - an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

Im Übrigen wird die Revision des Klägers als unzulässig verworfen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über den Anspruch des Klägers auf Reduzierung seiner Arbeitszeit.

Der Kläger ist seit dem 1. Januar 1997 für die Beklagte, ein Unternehmen, welches Arbeitsbühen vermietet, als „Account Manager/Kundenbetreuer im Außendienst“ zu einem Bruttomonatsentgelt iHv. zuletzt 4.500,00 Euro tätig. Im Anstellungsvertrag vom 12. November 1996 haben die Parteien ua. vereinbart:

„§ 1 Einstellung und Aufgabenbereich

Sie werden zum **01. Januar 1997** als

Account Manager/ Kundenbetreuer im Außendienst

für den Bereich **R** eingestellt.

Die Aufgaben werden in der beiliegenden Stellenbeschreibung detailliert dargestellt.

Der Aufgabenbereich kann je nach den betrieblichen Erfordernissen geändert werden.

Im Bedarfsfalle können auch vorübergehend auswärts anfallende Arbeiten zu verrichten sein.

...



§ 4 Arbeitszeit und Urlaub

Ihre Regelarbeitszeit richtet sich nach den betrieblichen Verhältnissen und beträgt zur Zeit 39 Wochenstunden.“

Die Beklagte, die insgesamt 280 Mitarbeiter hat und Außendienstmitarbeiter ausschließlich in Vollzeit beschäftigt, setzte den Kläger in ihrer „Mietstation“ in F ein, wo insgesamt zehn Arbeitnehmer, davon zwei Außendienstmitarbeiter, 115 Arbeitsbühnen zur Vermietung anbieten. Jedem der Außendienstmitarbeiter ist ein Gebiet zur Kundenbetreuung und Akquisition zugeteilt; dem Kläger das Gebiet von K /W im Norden bis M /K im Süden unter Einschluss des Saarlands und des Großraums F . Die Größe des Gebiets erfordert vom Kläger Reisen bis zu einer Fahrtdauer von zweieinhalb Stunden.

Der Kundenbestand des Klägers umfasst mehr als 2.000 Kunden. Mit den zwölf umsatzstärksten, die mit Ausnahme von zwei Kunden alle im R -Gebiet ansässig sind, erzielt die Mietstation in F etwa 80 % ihres Gesamtumsatzes.

Es gehört zu den Aufgaben der von der Beklagten beschäftigten Außendienstmitarbeiter, die Kunden hinsichtlich der angebotenen Arbeitsbühnen und deren technischer Vorgaben zu beraten. Dafür nehmen die Außendienstmitarbeiter Ortstermine bei den Kunden wahr. Soweit ein Außendienstmitarbeiter - etwa wegen Urlaubs oder Krankheit - nicht erreichbar ist, werden die Kundenanrufe in die Telefonzentrale der Beklagten in A umgeleitet. Um die für die Auftragsanbahnung erforderlichen Kenntnisse zu vermitteln, schult die Beklagte neu eingestellte Außendienstmitarbeiter mindestens vier Wochen lang. Diese verfügen über kein Büro in den Räumlichkeiten der Beklagten, sondern operieren von zu Hause aus. Zu diesem Zwecke stellt die Beklagte ihnen einen Dienstwagen, einen Personalcomputer, ein Faxgerät, ein Mobiltelefon sowie weitere Büromaterialien zur Verfügung. Des Weiteren erstattet sie ihren Außendienstmitarbeitern sämtliche Fahrt- und Telefonkosten. Der Kläger benutzte während seiner Tätigkeit für die Beklagte seinen eigenen PC.

Am 8. Oktober 2002 wurde der Sohn des Klägers geboren.

Mit Schreiben vom 10. Oktober 2002 beantragte er bei der Beklagten Elternzeit für den Zeitraum vom 8. Juli 2003 bis zum 8. Oktober 2005 und äußerte den Wunsch, während dieser Zeit in Teilzeit zu arbeiten und „die Modalitäten bis zum 08.07.03“ abzustimmen.



Unter dem 21. Oktober 2002 bestätigte die Beklagte den Eingang des Antrags auf Elternzeit, lehnte aber den Teilzeitwunsch des Klägers ab. In dem Schreiben heißt es ua.:

„Sie sind als Außendienstler in wesentlichem Maße für den wirtschaftlichen Erfolg der Mietstation F verantwortlich. Eine Teilzeittätigkeit ist in dieser Position nicht möglich. In keiner unserer Mietstationen werden Außendienstler in Teilzeit beschäftigt. Ein qualifizierter Vertreter, der Ihren teilweisen Ausfall in dem Verkaufsgebiet abdeckt, ist auf einer Teilzeitbasis nicht zu bekommen. Nicht zuletzt weil eine langfristige Kontinuität der persönlichen Kontakte mit unseren Kunden entscheidend ist.

Angesichts dessen wird Ihr Antrag, während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten zu wollen, aus dringenden betrieblichen Gründen im Sinne des § 15 Abs. VII Ziff. 4 des Bundeserziehungsgeldgesetzes zurückgewiesen.“

Mit Schreiben vom 1. November 2002 erklärte der Kläger seine Bereitschaft, während der Elternzeit 20 Stunden pro Woche zu arbeiten. Gleichzeitig schlug er vor, in der verringerten Arbeitszeit die zwölf umsatzstärksten Kunden der Beklagten zu betreuen. Hierzu wolle er seinen Privat-Pkw benutzen.

Mit Schreiben vom 2. Dezember 2002 lehnte die Beklagte diesen Vorschlag ab. Daraufhin erhob der Kläger - mit beim Arbeitsgericht am 30. Januar 2003 eingegangenem und am 4. Februar 2003 der Beklagten zugestellten Schriftsatz - Klage auf Zustimmung zur Verringerung seiner Arbeitszeit von 39 auf 20 Wochenstunden für die Zeit vom 8. Juli 2003 bis 8. Oktober 2005.

Ab 1. August 2003 besetzte die Beklagte die Stelle des Klägers mit einem in Vollzeit beschäftigten Außendienstmitarbeiter, den sie unbefristet eingestellt hatte.

Am 5. August 2003 erteilte die Beklagte der damaligen Bundesanstalt für Arbeit einen Vermittlungsauftrag für die auf 24 Monate befristete Stelle eines Außendienstmitarbeiters in Teilzeit. In der Folgezeit meldeten sich sieben Stellenbewerber. Von diesen stellte die Beklagte keinen ein.

Der Kläger ist der Auffassung, die Beklagte habe sich nicht ausreichend um eine Teilzeit-Ersatzkraft bemüht. Zusätzlich zu dem dem Arbeitsamt erteilten Vermittlungsauftrag hätte es ihr oblegen, zumindest auch in einer Tageszeitung eine Stellenausschreibung zu veröffentlichen.



Der Kläger hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, einer Verringerung der Arbeitszeit von bislang durchschnittlich 39 Wochenstunden auf 20 Wochenstunden für den Zeitraum der Elternzeit vom 8. Juli 2003 bis 8. Oktober 2005 zuzustimmen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie meint, dringende betriebliche Gründe stünden dem Teilzeitbegehren des Klägers entgegen. § 15 Abs. 7 BErzGG verpflichte den Arbeitgeber nicht, entgegen einer anders lautenden unternehmerischen Entscheidung, Außendienstmitarbeiter in Teilzeit zu beschäftigen. Dies gelte erst recht in Situationen, in denen die wirtschaftlich existenzbedrohenden Folgen für das Unternehmen in keinem angemessenen Verhältnis zu den Vorteilen für den Arbeitnehmer stünden. So sei der Umsatz der Mietstation F vom 1. Juli 2002 bis zum 30. Juni 2003 im Vergleich zum Vorjahreszeitraum von 2,1 Millionen Euro auf 1,7 Millionen Euro zurückgegangen. Um diesem Trend entgegenzusteuern und eine persönliche Beziehung der Außendienstmitarbeiter zu den Kunden zu unterhalten, sei es erforderlich, beide Außendienststellen in Frankfurt am Main mit Vollzeitkräften dauerhaft zu besetzen. Die Betreuung eines festen Kundenstamms sei durch einen teilzeitbeschäftigten Außendienstmitarbeiter nicht zu bewältigen. Mitarbeiter, die als Teilzeitkräfte 2.000 Kunden unter Ausschluss der Großkunden betreuten, stünden auf dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung. Im Hinblick auf die technische Komplexität der von ihr angebotenen Arbeits Bühnen betrage die Einarbeitungs- und Schulungsphase eines neuen Außendienstmitarbeiters mehr als zwölf Monate. Da eine Teilzeitkraft die Reiseroute nicht ebenso günstig gestalten könne wie eine Vollzeitkraft, seien mit der Einrichtung eines Teilzeitarbeitsplatzes zusätzliche Kosten verbunden, die etwa 10.000,00 Euro jährlich betrügen. Die Schulungskosten für einen neu eingestellten Außendienstmitarbeiter beliefen sich auf 15.000,00 Euro, die sich bei einer Vollzeitkraft schneller amortisierten als bei einer Teilzeitkraft.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen und die Revision zugelassen. Mit dieser verfolgt der Kläger sein Begehren auf Verringerung der Arbeitszeit weiter, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt.



Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist teilweise unzulässig, im Übrigen aber begründet.

I. Die Revisionsbegründung entspricht nicht den Anforderungen des § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO, soweit sie sich dagegen richtet, dass das Landesarbeitsgericht die Klage auf Zustimmung zur Verringerung der Arbeitszeit für den Zeitraum vor Eintritt der Rechtskraft des Urteils abgewiesen hat.

1. Der Revisionskläger muss nach § 551 Abs. 1 ZPO die Revision begründen. Im Falle einer Sachrüge muss die Revisionsbegründung die Umstände bezeichnen, aus welchen sich die Rechtsverletzung ergeben soll, § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2a ZPO.

Seit In-Kraft-Treten des Gesetzes zur Reform des Zivilprozesses vom 27. Juli 2001 ist zwar die Bezeichnung der verletzten Rechtsnorm nicht mehr vorgeschrieben. Die Revisionsbegründung muss jedoch den angeblichen Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts so aufzeigen, dass Gegenstand und Richtung des Revisionsangriffs erkennbar sind (*BAG 6. Januar 2004 - 9 AZR 680/02 - AP ArbGG 1979 § 74 Nr. 11 = EzA ZPO 2002 § 551 Nr. 1, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen*). Daher muss sie eine Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen des angefochtenen Urteils enthalten (*BAG 30. August 2000 - 4 AZR 333/99 -*). Dies erfordert eine konkrete Darlegung der Gründe, aus denen das angefochtene Urteil rechtsfehlerhaft sein soll (*BAG 29. Oktober 1997 - 5 AZR 624/96 - BAGE 87, 41*). Dadurch soll ua. sichergestellt werden, dass der Prozessbevollmächtigte des Revisionsklägers das angefochtene Urteil im Hinblick auf das Rechtsmittel überprüft und mit Blickrichtung auf die Rechtslage genau durchdenkt (*BAG 6. Januar 2004 - 9 AZR 680/02 - aaO*). Außerdem soll die Revisionsbegründung durch ihre Kritik des angefochtenen Urteils zur richtigen Rechtsfindung durch das Revisionsgericht beitragen (*BAG 30. August 2000 - 4 AZR 333/99 -*).

2. Diesen Anforderungen genügt die Revisionsbegründung nicht. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage für den in der Vergangenheit liegenden Zeitraum mit der Begründung abgewiesen, soweit der Kläger eine auf die Vergangenheit bezogene Vertragsänderung begehre, erstrebe er einen Vertrag, der teilweise auf eine unmögliche



Leistung gerichtet sei. Eine rückwirkende Begründung eines Teilzeitarbeitsverhältnisses widerspräche der Konstruktion des § 8 TzBfG und § 15 BErzGG.

Darauf geht die Revision nicht ein. Es fehlt jede Darlegung, ob und ggf. aus welchen Gründen das Landesarbeitsgericht mit diesen Ausführungen das Recht verletzt hat. Die Auseinandersetzung war insoweit auch für die Revision erforderlich; denn es handelt sich um einen abtrennbaren Streitgegenstand. Abtrennbar ist ein Anspruch dann, wenn es sich um einen rechtlich selbständigen Teil des Gesamtstreitstoffs handelt, über den auch durch Teilurteil entschieden werden könnte (*st. Rspr., vgl. BAG 3. Juli 1985 - 5 AZR 79/84 - AP MuSchG 1968 § 7 Nr. 1 = EzA MuSchG § 7 Nr. 1*). Ein solches darf ergehen, wenn der Klagegegenstand in mehrere, prozessual selbständige Ansprüche geteilt werden kann, so dass eine eindeutige, zweifelsfreie Abgrenzung des durch Teilurteil vorab entschiedenen Streitstoffs von dem übrigen, noch bei dem zur Entscheidung berufenen Gericht anhängig gebliebenen Prozessstoff möglich ist (*BSG 28. April 1999 - B 6 KA 52/98 R - USK 99114*).

Das Landesarbeitsgericht hat in der Klage auf Erteilung der Zustimmung zur Verringerung der Arbeitszeit die Geltendmachung zweier nicht voneinander abhängiger Ansprüche gesehen, nämlich den auf Erteilung der Zustimmung für die Vergangenheit und den für die Zukunft. Damit ist eine eindeutige Abgrenzung beider Streitstoffe möglich.

Die Begründetheit dieser trennbaren Ansprüche hängt auch nicht unmittelbar voneinander ab. So kann - wie vom Landesarbeitsgericht entschieden - der Anspruch auf Zustimmung zur Arbeitszeitverringerung für die Vergangenheit auf Grund anderer rechtlicher Erwägungen verneint werden als der für die Zukunft. Es liegt kein sog. uneigentliches Eventualverhältnis vor, das ausnahmsweise eine gesonderte Auseinandersetzung mit der Begründung des Landesarbeitsgerichts entbehrlich macht (*BAG 20. Juli 1989 - 2 AZR 114/87 - BAGE 62, 256*).

Da die Revision mangels unzulänglicher Auseinandersetzung mit dem Urteil des Landesarbeitsgerichts hinsichtlich der Abweisung der Klage auf Zustimmungserteilung für die Vergangenheit unzulässig ist, war sie insoweit zu verwerfen (§ 552 Abs. 1 ZPO).

II. Im Übrigen ist die Revision zulässig und begründet. Sie führt zur teilweisen Aufhebung des Urteils des Landesarbeitsgerichts und zur Zurückverweisung der Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht.



1. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung im Wesentlichen wie folgt begründet. Mit seinen Schreiben vom 10. Oktober 2002 und 1. November 2002 habe der Kläger keine Arbeitszeitverringerung unter definitiver Angabe des Umfangs beantragt. Vielmehr habe es sich nur um einen „Einigungsversuch im Sinne von § 15 Abs. 5 S. 1, Abs. 6 BErzGG“ gehandelt. Seine Klage vom 29. Januar 2003 sei deshalb vorfristig erhoben. Die Mangelhaftigkeit des Antrags auf Arbeitszeitverringerung sei jedoch dadurch prozessual geheilt worden, dass sich die Beklagte auf den Arbeitszeitverringerungsanspruch eingelassen habe.

Ein Anspruch des Klägers auf Verringerung seiner Arbeitszeit bestehe nicht, weil diesem dringende betriebliche Gründe iSd. § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BErzGG entgegenstünden. Ob das Konzept der Beklagten, den Kunden einen festen und ganzjährig erreichbaren Ansprechpartner zu bieten und ob die Erreichbarkeit dieses Ziels durch die Vollzeitbeschäftigung des Klägers als dringender betrieblicher Grund ausreiche, bedürfe keiner Klärung. Eine Umstellung auf zwei Teilzeitkräfte anstelle einer Vollzeitkraft sei dem Arbeitgeber nur dann zuzumuten, wenn er den Arbeitszeitausfall des in Elternzeit befindlichen Teilzeitbeschäftigten durch Einstellung einer geeigneten, in komplementärer Teilzeit tätigen Ersatzkraft ausgleichen könne. Es sei daher festzustellen, ob auf dem Arbeitsmarkt ein zu entsprechender Teilzeitarbeit bereiter und fachlich geeigneter Arbeitnehmer zu finden sei. Die erkennende Kammer sei der Überzeugung, welche Lage der verringerten Arbeitszeit sie auch immer annehme, dass es praktisch ausgeschlossen war und ist, einen geeigneten Außendienstmitarbeiter in ergänzender Teilzeit zu finden. Es könne auch dahinstehen, ob der Beklagten zuzumuten gewesen wäre, etwa durch Zeitungsinserte oder eine Ausschreibung im Internet geeignete Ersatzkräfte zu suchen, weil nichts dafür spreche, dass zum Beispiel auf eine Annonce in einer überregionalen Tageszeitung eine akzeptable Bewerbung eingegangen wäre.

2. Mit dieser Begründung kann ein Anspruch des Klägers auf Verringerung seiner Arbeitszeit nach § 15 Abs. 7 BErzGG nicht verneint werden.

a) Zunächst kann dahinstehen, ob dem Landesarbeitsgericht zuzustimmen ist, der Kläger habe vorgerichtlich keinen ordnungsgemäßen Antrag iSd. § 15 Abs. 7 BErzGG auf Verringerung seiner Arbeitszeit während der Elternzeit gestellt. Selbst wenn die Schreiben des Klägers vom 10. Oktober 2002 und 1. November 2002 keinen ordnungsgemäßen Antrag darstellten, so wäre das Teilzeitverlangen zumindest durch



die der Beklagten am 4. Februar 2003 zugestellte Klageschrift hinreichend konkretisiert worden.

b) Nach § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 5 BErzGG in der vom 1. Januar 2002 bis 31. Dezember 2003 geltenden Fassung hat der Arbeitnehmer den Anspruch auf Verringerung seiner Arbeitszeit dem Arbeitgeber acht Wochen vorher schriftlich mitzuteilen. Weitere Voraussetzungen für einen ordnungsgemäßen Antrag des Arbeitnehmers nennt § 15 Abs. 7 BErzGG aF nicht.

Der Antrag in der Klageschrift vom 29. Januar 2003 auf Verurteilung der Beklagten zur Zustimmung zu einer Verringerung der Arbeitszeit von durchschnittlich 39 auf 20 Wochenstunden für den Zeitraum vom 8. Juli 2003 bis 8. Oktober 2005 erfüllt diese Voraussetzungen. Damit ersetzt diese klageweise Geltendmachung des Verringerungsanspruchs ein möglicherweise nicht hinreichend bestimmtes schriftliches Verlangen nach § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 5 BErzGG. Durch die Zulassung der Konkretisierung entstehen der Beklagten keine rechtlichen Nachteile. Hätte sie nämlich einem vorgerichtlichen Antrag des Klägers auf Teilzeitarbeit entsprochen, wenn er ordnungsgemäß geltend gemacht worden wäre, so hätte sie die Möglichkeit, einen erstmals durch Klageerhebung konkretisierten Anspruch im Prozess anzuerkennen, § 307 ZPO. Dies hätte zur Folge, dass der Kläger gemäß § 93 ZPO die Prozesskosten zu tragen hätte, wenn die Beklagte zur Erhebung der Klage keine Veranlassung gegeben und den Anspruch sofort anerkannt hat.

3. Zutreffend rügt die Revision, es sei nicht nachvollziehbar, woraus das Landesarbeitsgericht seine Überzeugung gewonnen hat, dass es praktisch ausgeschlossen war und ist, einen geeigneten Außendienstmitarbeiter in ergänzender Teilzeit zu finden.

Der Tatrichter ist in seiner Überzeugungsentscheidung grundsätzlich darin frei, welche Beweiskraft er den Indizien im Einzelnen oder in einer Gesamtschau beimisst. Revisionsrechtlich ist seine Würdigung darauf zu prüfen, ob er alle vorgetragenen Umstände vollständig berücksichtigt und nicht gegen Denk- oder Erfahrungssätze verstoßen oder offenkundige Tatsachen außer Acht gelassen hat. Um diese Überprüfung zu ermöglichen, hat der Tatrichter die wesentlichen Gesichtspunkte für seine Überzeugungsbildung nach § 286 Abs. 1 Satz 2 ZPO nachvollziehbar darzulegen (*BGH 22. Januar 1991 - VI ZR 97/90 - NJW 1991, 1894*). So ist durch das Revisionsgericht insbesondere auch zu überprüfen, ob der Tatrichter auf seine vorhandene eigene Sachkenntnis hin-



gewiesen und spätestens in den Entscheidungsgründen ausreichend begründet hat, woher er diese Sachkunde hat (BAG 14. Januar 1993 - 2 AZR 343/92 - EzA KSchG § 1 Krankheit Nr. 39; BVerwG 24. März 2000 - 9 B 530.99 - Buchholz 310 VwGO § 86 Abs. 1 Nr. 308).

Diesen Anforderungen genügt das Landesarbeitsgericht nicht. Es hat nicht nachvollziehbar dargelegt, aus welchen tatsächlichen Umständen es zur Überzeugung gelangt ist, es sei für die Beklagte praktisch ausgeschlossen gewesen, einen geeigneten Außendienstmitarbeiter zu finden, welcher die durch eine Verringerung der Arbeitszeit des Klägers auszugleichende Arbeit ordnungsgemäß erledigen hätte können. Bei der Begründung des Landesarbeitsgerichts für seine Überzeugungsbildung fehlt es an jeglichen Angaben der Tatsachen, aus denen es seine Überzeugung gewonnen hat. So führt das Landesarbeitsgericht lediglich aus: „Qualifizierte Kräfte, die entweder im R -Gebiet wohnen oder zum Umzug in dieses Gebiet bereit sind, werden eine Vollzeitbeschäftigung schon als Grundlage für die Erzielung eines ausreichenden Arbeitsverdienstes voraussetzen. Noch weniger stand zu erwarten, dass passend für die Dauer der Elternzeit des Klägers die Anstellung einer adäquaten Ersatzkraft möglich sein würde. Der Umstand, dass einem Arbeitnehmer im Gebiet des Klägers eine nur zeitlich begrenzte Beschäftigung geboten werden konnte, schließt zusätzlich ein Interesse qualifizierter Bewerber an einer solchen Tätigkeit aus“.

Soweit sich das Landesarbeitsgericht zur Bestätigung dieser nicht durch Tatsachen untermauerten Annahme darauf beruft, „das Ergebnis der im August 2003 erfolgten Teilzeitstellenausschreibung (7 Bewerbungen von ungeeigneten Personen) bestätigt den Befund“, ist dies eine prozessual unzulässige Begründung für die Überzeugungsbildung. Das Landesarbeitsgericht hat nämlich nicht festgestellt, weshalb es sich bei diesen Bewerbern für die in Aussicht genommene Stelle um ungeeignete Personen gehandelt haben soll.

Auf dieser fehlerhaften Überzeugung beruht die angegriffene Entscheidung. So hat es das Landesarbeitsgericht insbesondere dahinstehen lassen, ob der Umstellung des Organisationskonzepts der Beklagten von einer Vollzeit- auf zwei Teilzeitstellen dringende betriebliche Gründe iSd. § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BErzGG entgegenstehen, weil nach seiner Überzeugung eine solche Umstellung allein wegen der Unmöglichkeit der Einstellung einer geeigneten (Ersatz-)Teilzeitarbeitskraft ausscheide. Mit der gleichen Begründung hat das Landesarbeitsgericht auch eine Entscheidung der Frage dahinstehen lassen, ob der Beklagten im Streitfall eine Ausschreibung der



Stelle für eine Ersatzkraft im Internet oder in einer überregionalen Tageszeitung zuzumuten gewesen wäre bzw. ob die Kosten für die Einrichtung einer zweiten Teilzeitstelle und die Schulung einer Ersatzkraft unverhältnismäßig hoch wären und somit dringende betriebliche Gründe iSv. § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BErzGG abgäben.

Demnach war das Urteil des Landesarbeitsgerichts teilweise aufzuheben und die Sache insoweit zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückzuverweisen, § 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO. Das Landesarbeitsgericht wird bei seiner neuen Entscheidung nachvollziehbar klären müssen, ob eine etwa erforderliche Ersatzkraft auf dem Arbeitsmarkt tatsächlich nicht zur Verfügung stand oder ob die Einstellung einer solchen der Beklagten aus dringenden betrieblichen Gründen unzumutbar war.

III. Das Landesarbeitsgericht wird auch über die Kosten des Revisionsverfahrens zu entscheiden haben.

Düwell

Reinecke

Böck

J. Merkle

Heilmann



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)