

Elternzeit: Teilzeitbeschäftigung darf nicht zu früh angemeldet werden

Ein Arbeitgeber ist zwar verpflichtet, einer Mitarbeiterin, die mit der Geburt ihres Kindes in die Elternzeit wechseln möchte, diesen Wunsch zu erfüllen. Will die Frau jedoch während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung in derselben Firma ausüben, so darf sie dies nicht „zu früh“ beantragen (hier etwa 6 Monate vor der Geburt ihres Kindes). Das Recht, Teilzeitarbeit zu verlangen, besteht erstmals mit der Festlegung des Zeitraums, in dem Elternzeit beansprucht werden soll.

Quelle: Wolfgang Büser

Bestehen eines Anspruchs auf Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit während der Elternzeit; Möglichkeit der Antragstellung auf Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit frühestens mit der Erklärung hinsichtlich der Inanspruchnahme der Elternzeit; Möglichkeit des Stützens der Revision auch auf die Verletzung einer außer Kraft getretenen Rechtsnorm; Suspensierung der beiderseitigen Hauptpflichten in den vom Arbeitnehmer angegebenen Zeiträumen mit dem formgerechten und fristgerechten "Verlangen" nach Elternzeit; Beschränkte revisionsrechtliche Überprüfbarkeit des mit dem unbestimmten Rechtsbegriff "entgegenstehende dringende betriebliche Gründe" verbundenen Beurteilungsspielraumes

Gericht: BAG

Datum: 05.06.2007

Aktenzeichen: 9 AZR 82/07

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2007, 39083

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG Stuttgart - 06.07.2005 - AZ: 28 Ca 2692/06

ArbG Stuttgart - 06.07.2006 - AZ: 28 Ca 2692/06

LAG Baden-Württemberg - 23.11.2006 - AZ: 7 Sa 95/06

Rechtsgrundlagen:

§ 15 Abs. 6 BErzGG

§ 15 Abs. 7 S. 4 BErzGG

§ 16 Abs. 1 S. 1 BErzGG

§ 27 BEEG

Fundstellen:

BAGE 123, 30 - 45

AiB 2008, 433-435 (Volltext mit red./amtl. LS u. Anm.)

AiB-newsletter 2007, 5 (Pressemitteilung)

AuA 2007, 431 (Kurzinformation)

AuA 2008, 181-182 (Volltext mit red. LS u. Anm.)

AuR 2007, 403 (amtl. Leitsatz)

AuR 2007, 271 (Kurzinformation)

AUR 2007, 271 (Kurzinformation)

AUR 2007, 403 (amtl. Leitsatz)

DB 2007, XII Heft 43 (amtl. Leitsatz)

DB 2007, XX Heft 24 (Kurzinformation)

DStR 2007, XVI Heft 46 (amtl. Leitsatz)

EBE/BAG 2007, 172-176

EzA-SD 22/2007, 6

EzA-SD 12/2007, 9 (Pressemitteilung)

FA 2007, 248 (Pressemitteilung)

FA 2007, 386-387 (red. u. amtl. Leitsatz)

FA 2008, 15 (Volltext mit amtl. LS)

FamRZ 2008, 263-267 (Volltext mit amtl. LS)

JuS 2007, XVIII Heft 7 (Pressemitteilung)

MDR 2007, R9 (Kurzinformation)

MDR 2007, 1430-1431 (Volltext mit amtl. LS)

NJ 2007, IV Heft 7 (Pressemitteilung)

NJW 2007, XIV Heft 45 (Kurzinformation) "Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit"

NJW 2007, 3664 (amtl. Leitsatz)

NZA 2007, VIII Heft 12 (Kurzinformation)

NZA 2007, 1352-1357 (Volltext mit red./amtl. LS)

NZA-RR 2007, V Heft 12 (amtl. Leitsatz)

PfIR 2007, 351 (Kurzinformation)

PuR 2007, 35

RdW 2008, 124-126 (Kurzinformation)

SAE 2007, 182 (Pressemitteilung)

schnellbrief 2007, 7-8 (Pressemitteilung)

schnellbrief 2008, 3-4

ZBVR online 2007, 17-18 (amtl. Leitsatz)

ZfPR online 2007, 15 (amtl. Leitsatz)

ZMV 2007, 203 (Pressemitteilung)

ZTR 2008, 102-106 (Volltext mit amtl. LS)

ZTR 2007, 432 (Pressemitteilung)

BAG, 05.06.2007 - 9 AZR 82/07

Amtlicher Leitsatz:

1. Der Antrag, die Arbeitszeit während der Elternzeit zu verringern, kann frühestens mit der Erklärung, Elternzeit in Anspruch zu nehmen, gestellt werden.
2. Die Revision kann auch auf die Verletzung einer außer Kraft getretenen Rechtsnorm gestützt werden.

In Sachen

...

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts
auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 5. Juni 2007
durch

den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell,
die Richterin am Bundesarbeitsgericht Reinecke,
den Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer sowie
den ehrenamtlichen Richter Ropertz und
die ehrenamtliche Richterin Gosch
für **Recht** erkannt:

Tenor:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 23. November 2006 - 7 Sa 95/06 - aufgehoben und der Rechtsstreit zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten des Revisionsverfahrens - an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über die Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit während der Elternzeit.
- 2 Die Klägerin ist seit Oktober 2001 bei der Beklagten als Angestellte beschäftigt. Sie wurde als Sachbearbeiterin Marketingkoordination in Vollzeit eingestellt. Nach dem Arbeitsvertrag "behält sich (die Firma) vor, dem Arbeitnehmer entsprechend seinen Fähigkeiten auch andere zumutbare Tätigkeiten zu übertragen".
- 3 Die Beklagte betreibt einen Versandhandel mit regelmäßig mindestens 200 Arbeitnehmern. Die Klägerin war zuletzt in der aus sieben Personen bestehenden Abteilung Database-Marketing mit der Koordination von Mailing- und Faxaktionen beschäftigt, die sich unmittelbar an die Kunden der Beklagten richten. Dabei müssen Preise abgefragt, Preisregeln geprüft, Entscheidungen der Geschäftsführung eingeholt und ggf. ein Werbefax beim Dienstleister freigegeben werden. Die Klägerin war zentrale Ansprechpartnerin für die Werbeabteilung, den Zentraleinkauf und die Druckereien. Mitunter sind situationsabhängige Werbekampagnen zeitnah zu bearbeiten. Im Fall

ihrer Urlaubsnahme bereitete die Klägerin die in dieser Zeit durchzuführenden Aktionen vor.

- 4 Die Klägerin teilte der Beklagten im Sommer 2004 das Bestehen einer Schwangerschaft mit. Im August 2004 äußerte sie der Beklagten gegenüber ihre Absicht, Elternzeit in Anspruch zu nehmen und während der Elternzeit in Teilzeit zu arbeiten. Mehrfache Nachfragen der Beklagten zum Beginn der gewünschten Teilzeitbeschäftigung und deren Umfang blieben zunächst ohne Erfolg. Die Beklagte stellte am 6. Oktober 2004 mit Wirkung zum 1. November 2004 eine Arbeitnehmerin unbefristet und in Vollzeit ein, die den Arbeitsplatz der Klägerin einnehmen sollte und von ihr noch bis zum Beginn der Mutterschutzfrist eingearbeitet werden sollte.
- 5 Mit Schreiben vom 25. Oktober 2004, bei der Beklagten am folgenden Tag eingegangen, wandte sich die Klägerin an die Beklagte. Sie schrieb:

"Antrag auf Teilzeitarbeit während der Elternzeit (§ 15 Absatz 5 und 7 BErzGG)

Sehr geehrte Frau E...,

wie bereits im August im Rahmen zweier Gespräche mit Ihnen bzw. Ihnen und Herrn W angedeutet, kommt für mich eine Teilzeitbeschäftigung (gerne auch als Telearbeit) während der Elternzeit in Frage.

Obwohl die gesetzliche Regelung die Antragstellung erst zu einem wesentlich späteren Zeitpunkt vorsieht, möchte ich Sie schon jetzt darüber informieren, dass ich gerne während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung ausüben würde.

Diese soll am 01.03.2006 beginnen und 15 h pro Woche, verteilt auf 2 Arbeitstage in S (sofern keine Telearbeitsmöglichkeit besteht), betragen. An welchen Wochentagen die Tätigkeit ausgeübt wird, wäre dann zusammen mit Ihnen noch festzulegen. Ferner kann ich mir eine Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit im weiteren Verlauf der Elternzeit vorstellen.

Den entsprechenden Antrag auf Elternzeit werde ich Ihnen fristgerecht zu einem späteren Zeitpunkt nachreichen.

Für Rückfragen oder zur Klärung weiterer Einzelheiten stehe ich Ihnen selbstverständlich zur Verfügung.

Für Ihre Bemühungen danke ich Ihnen bereits im Voraus und verbleibe

mit freundlichen Grüßen

..."

- 6 Mit Schreiben vom 10. Januar 2005 teilte die Klägerin der Beklagten mit, sie nehme für die Dauer von zwei Jahren Elternzeit ab Geburt ihres Kindes in Anspruch. Das Kind wurde am 5. Februar 2005 geboren.
- 7 Von November 2004 bis Oktober 2005 führte die Klägerin mehrere Gespräche mit ihren Vorgesetzten wegen der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung. In einem Gespräch am 7. Dezember 2005 und nachfolgend mit Schreiben vom 15. Dezember 2005 teilte die Beklagte der Klägerin mit, sie könne ihrem Antrag vom 25. Oktober 2004 auf Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit ab dem 1. März 2006 nicht entsprechen. Zwar habe die Klägerin bereits im August 2004 mündlich die Absicht geäußert, während der Elternzeit in Teilzeit tätig sein zu wollen. Trotz mehrfacher Nachfragen sei es der Klägerin jedoch nicht möglich gewesen, Beginn und Lage der Teilzeitbeschäftigung mitzuteilen. Da die Stelle der Klägerin während ihres Mutterschutzes und der Elternzeit nahtlos habe besetzt werden müssen, habe sie sich gezwungen gesehen, am 6. Oktober

2004 eine Ersatzkraft in Vollzeit für die voraussichtliche Elternzeit einzustellen. Diese Ersatzkraft sei nicht bereit, ihre Arbeitszeit zu verringern. Auch andere Beschäftigungsmöglichkeiten seien nicht vorhanden, insbesondere sei kein anderer Mitarbeiter zur Verringerung seiner Arbeitszeit bereit.

- 8 Mit Anwaltsschreiben vom 31. Januar 2006 forderte die Klägerin die Beklagte erfolglos auf, mitzuteilen, wann sie die Aufnahme der Teilzeitbeschäftigung mit 15 Stunden wöchentlich erwarte und wies darauf hin, die Beklagte könne sich auf die Ersatzeinstellung nicht berufen, da ihr schon im August 2004 der Wunsch der Klägerin nach einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit bekannt gewesen sei. Der Einwand sei außerdem schon deshalb nicht zu berücksichtigen, weil die Beklagte entgegen § 15 Abs. 7 Satz 4 BErzGG den Antrag vom 25. Oktober 2004 nicht innerhalb von vier Wochen nach Zugang mit schriftlicher Begründung abgelehnt habe.
- 9 Die Klägerin geht in ihrer im März 2006 erhobenen Klage davon aus, die Beklagte sei verpflichtet, mit ihr für die Dauer der beanspruchten Elternzeit eine Arbeitszeit von 15 Stunden/Woche zu vereinbaren.
- 10 Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, ihre Zustimmung zu einer Verringerung der Arbeitszeit der Klägerin auf 15 Stunden pro Woche an zwei Tagen der Woche während der Dauer ihrer Elternzeit bis zum 4. Februar 2007 zu erteilen.
- 11 Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.
- 12 Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die dagegen eingelegte Berufung zurückgewiesen. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin weiterhin ihr erstinstanzlich gestelltes Klagebegehren.

Entscheidungsgründe

- 13 Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Berufungsgericht. Die bisher vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen erlauben dem Senat keine abschließende Sachentscheidung.
- 14 **A.**

Die vom Landesarbeitsgericht zugelassene und damit statthafte Revision ist zulässig.
- 15 Entgegen der Auffassung der Beklagten genügt die Revisionsbegründung den Anforderungen des § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a ZPO . Sie enthält eine Auseinandersetzung mit der Begründung des Landesarbeitsgerichts, nach der mit dem Antrag vom 25. Oktober 2004 der Anspruch auf Teilzeit vor Inanspruchnahme der Elternzeit nicht wirksam habe geltend gemacht werden können. Außerdem greift die Revisionsbegründung die Erwägung des Landesarbeitsgerichts in zweifacher Richtung an, es stünden beiden Verringerungsverlangen dringende betriebliche Gründe entgegen. Zum einen sei die Beklagte wegen ihrer verspäteten Ablehnung mit den geltend gemachten betrieblichen Gründen nach § 15 Abs. 7 Satz 4 BErzGG "präkludiert". Zum anderen habe das Landesarbeitsgericht die Darlegungslast für einen ausreichenden Vortrag iSv. § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BErzGG verkannt. Für die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Würdigung, es lägen betriebliche Gründe vor, die dem Verringerungsanspruch entgegenstünden, habe die Beklagte zu wenig Tatsachen dargelegt. Das sind ausreichende Sachrügen.

16

Unschädlich ist, dass die Klägerin als verletzte Rechtsnorm ausschließlich den nach Art. 3 Abs. 2 Satz 1 des Gesetzes zur Einführung des Elterngeldes vom 5. Dezember 2006 (BGBl. I S. 2748) am 31. Dezember 2006 außer Kraft getretenen § 15 BErzGG bezeichnet. Seit Inkrafttreten des Zivilprozessreformgesetzes bedarf es keiner ausdrücklichen Benennung der verletzten Rechtsnormen (*Senat 6. Januar 2004 - 9 AZR 680/02 - BAGE 109, 145 [BAG 06.01.2004 - 9 AZR 680/02]*). Es muss nur hinreichend deutlich werden, worin die Verletzung des materiellen Rechts gesehen wird. Das ist hier ersichtlich. Aus diesem Grund ist die Beanstandung der Revisionserwiderung, richtigerweise hätte die Anwendung des seit dem 1. Januar 2007 geltenden § 15 BEEG gerügt werden müssen, unerheblich. Sie verkennt im Übrigen auch, dass auf die von der Klägerin gestellten Anträge auf Verringerung der Arbeitszeit vom 25. Oktober 2004 und 31. Januar 2006 tatsächlich noch das BErzGG anwendbar ist. Auch wenn der Zweite Abschnitt des BErzGG und auch dessen § 15 heute nicht mehr gelten, weil diese Vorschriften seit dem 1. Januar 2007 "außer Kraft" sind, entfällt dennoch nicht deren Anwendbarkeit und Revisibilität. Zwar hat die Rechtsprechung des Reichsgerichts angenommen, aufgehobenen Gesetzen komme keine Revisibilität zu (*22. November 1881 - II 399/81 - RGZ 5, 417*). Diese Rechtsprechung ist jedoch zu Recht vom Bundesgerichtshof abgelehnt worden, weil die aufgehobenen Gesetze weiterhin - wie hier - in Altfällen anzuwenden sind und insoweit auch heute noch ein Bedürfnis daran besteht, dass das Revisionsgericht eine einheitliche Rechtsprechung für diese Altfälle herbeiführt (*vgl. 20. Mai 1957 - III ZR 118/56 - BGHZ 24, 253*). Dem schließt sich der Senat an. § 73 Abs. 1 ArbGG ist folglich so auszulegen, dass im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren die Revision auch auf die fehlerhafte Anwendung einer bereits außer Kraft getretenen Rechtsnorm gestützt werden kann.

- 17** Entgegen der Revisionserwiderung leidet die Revisionsbegründung auch nicht an dem Mangel, sich nicht mit mehreren unabhängig voneinander tragfähigen rechtlichen Erwägungen des Landesarbeitsgerichts auseinandergesetzt zu haben. Zutreffend ist, dass dann, wenn das Landesarbeitsgericht seine Entscheidung auf mehrere unabhängig voneinander tragende Erwägungen gestützt hat, der Revisionskläger in der Revisionsbegründung für jede dieser Erwägungen darlegen muss, warum sie nach seiner Auffassung das angefochtene Urteil nicht tragen. Anderenfalls ist die Revision unzulässig (*vgl. BAG 11. März 1998 - 2 AZR 497/97 - BAGE 88, 171; BFH 11. März 1999 - XI R 101/96 - BFH/NV 1999, 1228*). Hier hat das Landesarbeitsgericht zwar seine Entscheidung auf "zwei selbständige Argumentationslinien", nämlich auf eine im Alternativverhältnis zueinander stehende Haupt- und eine Hilfsbegründung gestützt. Auf die Hilfsbegründungen will das Landesarbeitsgericht seine Entscheidung nur dann stützen, falls seiner Auffassung zur frühestmöglichen Geltendmachung des Anspruchs auf Verringerung der Arbeitszeit nicht gefolgt werde. Beide "Argumentationslinien" sind hier nicht unabhängig voneinander tragfähig. Denn sowohl die Haupt- als auch die Hilfsbegründung des Landesarbeitsgerichts gehen gleichermaßen davon aus, dass beiden Verringerungsanträgen auf Grund des gleichen Vortrags der Beklagten dringende betriebliche Gründe entgegenstünden. Die Rügen der Revision, § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 und § 15 Abs. 7 Satz 4 BErzGG seien fehlerhaft angewandt, erfassen somit tragende Teile der Haupt- als auch der Hilfsbegründung.
- 18** Ob die zusätzlich auf den Verfahrensmangel der unterlassenen Hinweispflicht gestützte Rüge den Anforderungen des § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. b ZPO genügt, ist für die Zulässigkeit der Revision ohne Bedeutung. Denn der Senat muss bereits auf Grund der wirksam erhobenen Sachrügen in eine Sachprüfung eintreten (*vgl. Senat 6. Januar 2004 - 9 AZR 680/02 - BAGE 109, 145 [BAG 06.01.2004 - 9 AZR 680/02]*).
- 19** **B.**
- Die Revision hat in der Sache Erfolg.
- 20** **I.**
- Die Klage ist zulässig.
- 21** **1.**

Die Vorinstanzen haben den Klageantrag nach gebotener Auslegung zutreffend als hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO beurteilt. Die Beklagte soll verurteilt werden, dem Antrag der Klägerin auf Verringerung der vertraglich festgelegten Arbeitszeit von 38,5 Stunden/Woche auf 15 Stunden/Woche zuzustimmen. Die Verringerung soll auf die Zeit vom 1. März 2006 bis 4. Februar 2007 befristet und die Arbeitszeit auf zwei Tage/Woche konzentriert werden. Mit Rechtskraft eines obsiegenden Urteils gilt die erstrebte Willenserklärung der Beklagten als abgegeben (§ 894 ZPO).

22 2.

Für diesen Leistungsantrag besteht das erforderliche Rechtsschutzinteresse. Es ergibt sich bereits aus der Nichterfüllung des erhobenen Anspruchs. Dass der Zeitraum, für den die Vertragsänderung gelten soll, bereits abgelaufen ist, ist hierfür unerheblich (vgl. *Senat 9. Mai 2006 - 9 AZR 278/05 - Rn. 12, 13, AP BErzGG § 15 Nr. 47*). Das gilt hier auch für die von der Klägerin erstrebte Festlegung der Arbeitszeit auf zwei Tage in der Woche. Insoweit geht es ihr nicht lediglich um eine durch rechtsgeschäftsähnliche Erklärung zu erfolgende Verteilung der verringerten Arbeitszeit, deren Vollstreckung sich nicht nach § 894 ZPO vollzieht. Vielmehr erstrebt die Klägerin insoweit auch die vertragliche Festlegung ihrer Arbeitspflicht auf lediglich zwei Wochentage. Welche Wochentage dies sein sollen, überlässt sie der Beklagten (§ 106 Satz 1 GewO).

23 II.

Nach dem Vorbringen der Klägerin kann die Klage begründet sein.

24 1.

Für den am 25. Oktober 2004 gestellten Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit besteht kein Anspruch auf Zustimmung der Beklagten.

25 a)

Für bis zum 1. Januar 2007 geborene Kinder gilt die Übergangsvorschrift § 27 BEEG . Das Kind, für das die Klägerin Elternzeit in Anspruch genommen hat, ist am 5. Februar 2005, also vor dem Stichtag 1. Januar 2007, geboren. Für das Rechtsverhältnis der Parteien ist danach die Übergangsvorschrift des § 27 Abs. 2 Satz 1 BEEG einschlägig. Nach dessen Wortlaut wäre auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin als Mutter dieses Kindes der Zweite Abschnitt des BEEG anzuwenden. Dementsprechend ist nach Art. 3 Abs. 2 des Einführungsgesetzes vom 5. Dezember 2006 der Zweite Abschnitt des BErzGG am 31. Dezember 2006 außer Kraft getreten. Damit ist jedoch keine Regelung getroffen worden, nach der auf die zum Inkrafttreten am 1. Januar 2007 abgeschlossenen Sachverhalte mit Rückwirkung neues Recht angewandt werden soll. Nur soweit nach dem 31. Dezember 2006 Tatsachen entstehen, die für die im Zweiten Abschnitt getroffenen Bestimmungen maßgeblich sind, soll neues Recht Anwendung finden. Für die hier zu beurteilenden Fragen der Zustimmung zu Verringerungsanträgen, die vor der Elternzeit am 25. Oktober 2004 oder in der Elternzeit am 31. Januar 2006 gestellt wurden, ist noch das alte Recht in Form der §§ 15 , 16 BErzGG anzuwenden. Im Übrigen besteht für den Streitfall kein inhaltlicher Unterschied hinsichtlich der Anwendung von §§ 15 , 16 BErzGG oder §§ 15 , 16 BEEG .

26 b)

Nach § 15 Abs. 6 BErzGG kann der Arbeitnehmer während der Gesamtdauer der Elternzeit vom Arbeitgeber zweimal unter den Voraussetzungen des § 15 Abs. 7 BErzGG eine Verringerung der vertraglich festgelegten Arbeitszeit beanspruchen. Das Recht, vom Schuldner ein Tun zu verlangen (Anspruch iSv. § 194 BGB), richtet sich hier auf die Zustimmung des Arbeitgebers zu der vom Arbeitnehmer nach § 15 Abs. 7 Satz 2 BErzGG zu beantragenden Vertragsänderung. Der Arbeitgeber hat dem Antrag des Arbeitnehmers zuzustimmen, soweit nicht dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. Seine Ablehnung muss er dem Arbeitnehmer innerhalb der in § 15 Abs. 7 Satz 4 BErzGG bestimmten Frist und mit schriftlicher Begründung mitteilen.

27 c)

Auf Grund des Schreibens der Klägerin vom 25. Oktober 2004 war die Beklagte nicht verpflichtet, den erhobenen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung zu prüfen und ihn innerhalb der gesetzlichen Frist formgerecht abzulehnen. Das hat das Landesarbeitsgericht zu Recht erkannt.

28 aa)

Das Landesarbeitsgericht hat das Schreiben der Klägerin als Antrag iSv. § 15 Abs. 7 Satz 2 BErzGG verstanden. Zur Begründung hat es auf die Ausführungen des Arbeitsgerichts verwiesen, das auf der Grundlage der §§ 133, 157 BGB das Schreiben in diesem Sinn ausgelegt hat. Einwendungen gegen die Auslegung dieser nichttypischen Willenserklärung macht die Beklagte, die in den Tatsacheninstanzen das Schreiben als bloße Ankündigung eines beabsichtigten Verlangens nach Elternteilzeit beurteilt wissen wollte, in der Revision nicht geltend.

29 bb)

Das Landesarbeitsgericht hat das Schreiben weiter dahin ausgelegt, es enthalte keine Erklärung der Klägerin über die Inanspruchnahme der Elternzeit iSv. § 16 Abs. 1 Satz 1 BErzGG. Der ausdrückliche Hinweis, der entsprechende Antrag auf Elternzeit werde fristgerecht zu einem späteren Zeitpunkt nachgereicht, schließe die Annahme einer konkludenten Inanspruchnahme der Elternzeit aus. Die Klägerin greift diese Auslegung nicht an. Revisionsrechtlich berücksichtigungsfähige Auslegungsfehler sind nicht ersichtlich.

30 cc)

Das Landesarbeitsgericht hat in seiner Hauptbegründung die zwischen den Parteien streitige Frage, ob die Beklagte den Antrag vom 25. Oktober 2004 form- und fristgerecht iSv. § 15 Abs. 7 Satz 4 BErzGG abgelehnt hat und welche Rechtsfolgen sich aus einer nicht ordnungsgemäßen Ablehnung ergeben, offengelassen. Der Antrag der Klägerin habe keine Rechtswirkung, weil der Anspruch auf Elternteilzeit nicht vor der verbindlichen Inanspruchnahme von Elternzeit iSv. § 16 Abs. 1 Satz 1 BErzGG geltend gemacht werden könne.

31 Dem stimmt der Senat zu.

32 Die Frage, ab wann der Arbeitnehmer Elternteilzeit beanspruchen kann, betrifft die Fälligkeit des Verringerungsanspruchs. Nach der allgemeinen Fälligkeitsregelung des § 271 Abs. 1 BGB kann ein Gläubiger die Leistung sofort verlangen, wenn eine Zeit für die Leistung weder bestimmt noch aus den Umständen zu entnehmen ist. In § 15 Abs. 6 BErzGG ist der Fälligkeitstermin nicht ausdrücklich festgelegt. Die gesetzlich zu berücksichtigenden Umstände machen deutlich, dass der Anspruch auf Elternteilzeit frühestens mit dem Verlangen nach Elternzeit iSv. § 16 Abs. 1 Satz 1 BErzGG erhoben werden kann.

33 (1)

Hierfür spricht bereits der Wortlaut des § 15 Abs. 6 BErzGG, die Verringerung der Arbeitszeit könne "während der Gesamtdauer der Elternzeit" zweimal beansprucht werden. Wie der Senat bereits entschieden hat, enthält diese gesetzliche Formulierung eine zeitliche Komponente. Der Verringerungsanspruch muss deshalb nicht zwingend mit dem Elternzeitverlangen verbunden werden. Die Verringerung der Arbeitszeit kann auch später verlangt werden (*Senat 19. April 2005 - 9 AZR 233/04 - BAGE 114, 206; 9. Mai 2006 - 9 AZR 278/05 - Rn. 21 ff., AP BErzGG § 15 Nr. 47*). Eine Geltendmachung vor Inanspruchnahme der Elternzeit ist mit dem Wortlaut indessen unvereinbar.

34 (2)

Das bestätigt die Abhängigkeit des Teilzeitanpruchs vom Anspruch auf Elternzeit.

Solange der Arbeitnehmer nicht nach § 16 Abs. 1 Satz 1 BErzGG verbindlich festgelegt hat, ob und für welche Zeiten er Elternzeit nehmen wird, ist offen, ob der Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit (Elternteilzeit) überhaupt entstehen wird. Nach allgemeinem Rechtsverständnis muss ein Schuldner jedoch wissen, ob ein erhobener Anspruch besteht. Hierauf muss er sich einstellen können. Die Anspruchsberechtigung des Arbeitnehmers als Gläubiger des Verringerungsanspruchs als solche darf nicht zweifelhaft sein.

35 (3)

Die Richtigkeit des Auslegungsergebnisses des Landesarbeitsgerichts wird durch die Ausgestaltung des Rechts auf Elternzeit unterstrichen.

36 (3.1)

Nach der gesetzlichen Konzeption ist der Arbeitnehmer zur Durchsetzung seines Anspruchs auf Elternzeit auf keine Mitwirkung des Arbeitgebers angewiesen. Mit dem form- und fristgerechten "Verlangen" nach Elternzeit (§ 16 Abs. 1 BErzGG) werden die beiderseitigen Hauptpflichten in den vom Arbeitnehmer angegebenen Zeiträumen suspendiert (*st. Rspr. vgl. Senat 19. April 2005 - 9 AZR 233/04 - Rn. 25, BAGE 114, 206*). Sein Interesse an Betreuung und Erziehung des Kindes ist gegenüber dem Interesse des Arbeitgebers an ungestörter Fortführung des Arbeitsvertrags vorrangig. Dementsprechend sind die Vorschriften über die Elternzeit unabdingbar (§ 15 Abs. 2 Satz 6 BErzGG). Die dem Arbeitnehmer zur Verfügung stehenden Gestaltungsmöglichkeiten der Elternzeit sind nicht unerheblich. Er muss die Inanspruchnahme der Elternzeit zwar rechtzeitig ankündigen und dabei mitteilen, für welchen Zeitraum innerhalb von zwei Jahren er Elternzeit nimmt. Im Übrigen kann er aber frei entscheiden, ob er Elternzeit für einen kürzeren oder einen längeren Zeitraum bis hin zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes nimmt (*vgl. Senat 19. April 2005 - 9 AZR 233/04 - a.a.O.; 9. Mai 2006 - 9 AZR 278/05 - Rn. 19, AP BErzGG § 15 Nr. 47*). Es ist ihm auch überlassen, ob er § 16 Abs. 1 Satz 5 BErzGG ausschöpft und zwischen Elternzeit, aktiver Arbeit und erneuter Elternzeit wechselt.

37 (3.2)

Der Arbeitgeber hat jede dem Gesetz entsprechende Entscheidung des Arbeitnehmers zu respektieren. Von ihm wird erwartet, dass er die mit einer elternzeitbedingten Abwesenheit des Arbeitnehmers verbundenen betrieblichen Schwierigkeiten bewältigt und er die aus seiner Sicht erforderlichen Überbrückungsmaßnahmen trifft. Das gilt grundsätzlich auch für Beeinträchtigungen, die eine vom Arbeitnehmer während der Elternzeit gewünschte Teilzeitarbeit (Elternteilzeit) mit sich bringt, wie § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BErzGG verdeutlicht. Der Arbeitgeber kann den Verringerungswunsch lediglich aus "dringenden betrieblichen" Gründen ablehnen, während der allgemeine Verringerungsanspruch des § 8 TzBfG schon aus "betrieblichen" Gründen abgelehnt werden kann.

38 (3.3)

Eine beabsichtigte Ablehnung muss außerdem innerhalb von vier Wochen nach Zugang des Arbeitnehmerantrags erfolgen und eine schriftliche Begründung enthalten (§ 15 Abs. 7 Satz 4 BErzGG). Ob dem Teilzeitwunsch dringende betriebliche Interessen entgegenstehen, kann der Arbeitgeber regelmäßig zuverlässig nur beurteilen, wenn er die vom Arbeitnehmer beabsichtigten elternzeitbedingten Abwesenheitszeiten kennt. Der Prüf- und Planungsaufwand rechtfertigt sich regelmäßig nur, wenn Dauer und Lage der gewünschten Elternteilzeit feststehen. Der Arbeitgeber kann daher, soweit die Verhältnisse für ihn nicht ohne Weiteres überschaubar sind, anführen, er könne derzeit die Möglichkeit einer Beschäftigung mit verringerter Arbeitszeit nicht beurteilen.

39 (4)

Das Landesarbeitsgericht hat dieses Ergebnis zutreffend mit der Harmonisierung der ursprünglich unterschiedlich langen Ankündigungsfristen begründet. Bis zum 31. Dezember 2003 galten für die Inanspruchnahme der Elternzeit und für die Geltendmachung des Verringerungsanspruchs unterschiedlich lange Fristen, soweit sich die Elternzeit nahtlos an die Schutzfrist nach der Entbindung (§ 6 Abs. 1 MuSchG) anschließen sollte. Für die Inanspruchnahme der Elternzeit bestand eine Ankündigungsfrist von sechs Wochen. Der Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit war dagegen stets acht Wochen vor der beabsichtigten Vertragsänderung mitzuteilen (§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 5 und § 16 Abs. 1 Satz 1 BErzGG i.d.F. vom 12. Oktober 2000, BGBl. I S. 1426). Durch Art. 20 des Haushaltsbegleitgesetzes 2004 vom 29. Dezember 2003 (BGBl. I S. 3076) wurde diese, wie das Landesarbeitsgericht formuliert hat, "handwerkliche Unschärfe" beseitigt und die Mitteilungsfrist des § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 5 BErzGG auf sechs Wochen verkürzt, wenn die verringerte Arbeitszeit unmittelbar nach der Geburt oder der Mutterschutzfrist aufgenommen werden soll. Damit wurde ausgeschlossen, dass der Verringerungswunsch vor der Erklärung der Inanspruchnahme von Elternzeit mitgeteilt werden muss.

40 (5)

Die Interessen des elternzeitwilligen Arbeitnehmers werden durch dieses Auslegungsergebnis nicht beeinträchtigt. Kommt für ihn Elternzeit nur bei gleichzeitiger Teilerwerbstätigkeit in Betracht, kann er die Inanspruchnahme der Elternzeit vom Einverständnis des Arbeitgebers mit der Teilzeitbeschäftigung abhängig machen. Die sog. Bedingungsfeindlichkeit gestaltender Willenserklärungen steht nicht entgegen. Dem Arbeitgeber wird keine Ungewissheit über die Inanspruchnahme der Elternzeit zugemutet. Ob die Arbeitspflichten des Arbeitnehmers teilweise suspendiert werden, hängt von seiner Entscheidung über die künftige Teilzeitarbeit ab. Lehnt er die vorübergehende Verringerung der Arbeitszeit ab, verbleibt es bei dem aktiven Arbeitsverhältnis.

41 2.

Ein Anspruch der Klägerin auf Zustimmung zur gewünschten Elternteilzeit kann sich auf Grund ihres Schreibens vom 31. Januar 2006 ergeben.

42 a)

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Klägerin habe mit dem Anwaltsschreiben vom 31. Januar 2006 form- und fristgerecht ihren Verringerungsanspruch erneut erhoben. Diesen habe die Beklagte zu Recht aus dringenden betrieblichen Gründen abgelehnt. Zur Begründung hat das Landesarbeitsgericht auf die Entscheidung des Senats vom 19. April 2005 (- 9 AZR 233/04 - BAGE 114, 206) Bezug genommen. Danach stehe die für die Dauer der Elternzeit erfolgte Einstellung einer Vollzeitkraft dem Verringerungsanspruch entgegen, wenn weder die Ersatzkraft noch eine Stammkraft zur Verringerung ihrer Arbeitszeit bereit sei und keine anderen Beschäftigungsmöglichkeiten vorhanden seien. Diese Voraussetzungen lägen vor.

43 b)

Mit dieser Begründung kann die Klage nicht abgewiesen werden.

44 aa)

Das Landesarbeitsgericht hatte den unbestimmten Rechtsbegriff "entgegenstehende dringende betriebliche Gründe" anzuwenden. Die mit einem unbestimmten Rechtsbegriff verbundene Einräumung eines Beurteilungsspielraums ist revisionsrechtlich nur beschränkt überprüfbar (vgl. BAG 14. Januar 1993 - 2 AZR 343/92 - Rn. 17, EzA KSchG § 1 Krankheit Nr. 39). Eine Rechtsverletzung liegt nur dann vor, wenn der Rechtsbegriff selbst verkannt worden ist oder wenn bei der Unterordnung des festgestellten Sachverhalts unter diesen Rechtsbegriff Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt worden sind, wenn nicht alle wesentlichen Umstände berücksichtigt worden sind oder das Ergebnis in sich widersprüchlich ist.

45 bb)

Das Berufungsurteil hält diesem eingeschränkten Prüfmaßstab nicht stand.

46 Die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts sind widersprüchlich. Im Tatbestand heißt es, die Beklagte habe am 6. Oktober 2004 mit Wirkung zum 1. November 2004 "eine Ersatzkraft für die Klägerin unbefristet und in Vollzeit" eingestellt. In den Entscheidungsgründen geht das Landesarbeitsgericht dagegen von einer "für die Dauer der Elternzeit" erfolgten Einstellung aus. Damit wird nach allgemeinem Sprachverständnis eine Befristung bezeichnet. Das ist etwas anderes als die vom Landesarbeitsgericht festgestellte unbefristete Einstellung einer "Ersatzkraft".

47 3.

Die klageabweisende Entscheidung des Landesarbeitsgerichts erweist sich nicht aus anderen Gründen als richtig.

48 a)

Nach § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BErzGG setzt der Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit das Fehlen entgegenstehender dringender betrieblicher Gründe voraus. An das objektive Gewicht der Ablehnungsgründe sind erhebliche Anforderungen zu stellen, wie der Begriff "dringend" verdeutlicht. Mit ihm wird ausgedrückt, dass eine Angelegenheit notwendig, erforderlich oder auch sehr wichtig ist. Die entgegenstehenden betrieblichen Interessen müssen mithin von erheblichem Gewicht sein. Sie müssen sich gleichsam als zwingende Hindernisse für die beantragte Verkürzung der Arbeitszeit darstellen (vgl. Senat 18. März 2003 - 9 AZR 126/02 - Rn. 42, BAGE 105, 248 [BAG 18.03.2003 - 9 AZR 126/02] ; 18. Mai 2004 - 9 AZR 319/03 - Rn. 126, BAGE 110, 356 [BAG 18.05.2004 - 9 AZR 319/03]).

49 b)

Trotz der Aufnahme in den Katalog der Anspruchsvoraussetzungen obliegt die Darlegung der Tatsachen, aus denen sich die entgegenstehenden dringenden betrieblichen Gründe ergeben sollen, und deren Beweis dem Arbeitgeber. Es handelt sich um eine sog. negative Anspruchsvoraussetzung. Der Arbeitnehmer genügt seiner Darlegungslast bereits dann, wenn er behauptet, derartige entgegenstehende Gründe bestünden nicht.

50 c)

Inhalt und Umfang der vom Arbeitgeber darzulegenden Tatsachen, aus denen sich die dringenden betrieblichen Ablehnungsgründe ergeben sollen, richten sich nach dem Lebenssachverhalt, auf den er die Zustimmungsverweigerung stützt.

51 aa)

Geht es um die sog. Unteilbarkeit des Arbeitsplatzes oder die Vereinbarkeit der gewünschten Teilzeitarbeit mit den betrieblichen Arbeitszeitmodellen sind die Tatsachen vorzutragen, die dem vom Senat für die "betrieblichen" Ablehnungsgründe i.S.d. § 8 TzBfG entwickelten Prüfschema entsprechen. Das ergibt sich aus der vergleichbaren Interessenlage (vgl. 18. Mai 2004 - 9 AZR 319/03 - Rn. 122, BAGE 110, 356 [BAG 18.05.2004 - 9 AZR 319/03]).

52 bb)

Das betriebliche Organisationskonzept und daraus abgeleitete Arbeitszeitregelungen sind dagegen regelmäßig ohne Bedeutung, wenn der Arbeitgeber geltend macht, er habe für den Arbeitnehmer "keine Beschäftigungsmöglichkeit". Es geht dann nicht um die Harmonisierung von Verringerungswunsch und betrieblichen Abläufen. Angesprochen ist vielmehr die vorübergehende

Beschäftigung des Arbeitnehmers in Elternzeit mit verringerter Arbeitszeit an sich, statt seines weiteren vollständigen Aussetzens mit der Arbeit bis zum Ende der Elternzeit. Trifft die Behauptung des Arbeitgebers zu, kann der Verringerungsanspruch des Arbeitnehmers berechtigt abgelehnt werden. Der Arbeitnehmer hat während der Elternzeit keinen Anspruch darauf, bei Wegfall von Beschäftigungsmöglichkeiten besser behandelt zu werden als ein nicht in Elternzeit befindlicher Arbeitnehmer. Er genießt lediglich Sonderkündigungsschutz für das bereits bestehende Arbeitsverhältnis und die arbeitsvertraglich festgelegte Arbeitszeit (§ 18 BEEG/BERzGG). Dem Arbeitgeber wird gesetzlich nicht zugemutet, den Arbeitnehmer trotz fehlenden Beschäftigungsbedarfs (allein) wegen der Elternzeit als Teilzeitkraft zu beschäftigen.

53 cc)

Die bloße Behauptung, es bestehe keine Beschäftigungsmöglichkeit, genügt zur schlüssigen Darlegung der Zustimmungsverweigerung regelmäßig nicht. Vielmehr sind die zugrunde liegenden Tatsachen zu bezeichnen. Die Darlegungen unterscheiden sich insoweit nicht von dem nach § 1 Abs. 2 KSchG gebotenen Vortrag zur Begründung einer betriebsbedingten Kündigung. Die Ausgangssituationen sind vergleichbar. In beiden Varianten geht es um den unbestimmten Rechtsbegriff "dringende betriebliche" Gründe bzw. Erfordernisse. Im Kündigungsrecht müssen sie einer dauerhaften Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen. Im Recht der Elternzeit müssen sie einer befristeten Beschäftigung mit der gewünschten verringerten Arbeitszeit entgegenstehen.

54 Berücksichtigungsfähig sind danach beispielhaft: Schließung des Betriebs/der Abteilung, Auflösung der Arbeitsgruppe, Verlagerung der Arbeiten auf Dritte uä. Umstände. Dabei ist wie im Kündigungsrecht näher zu konkretisieren, auf Grund welcher Umstände kein betrieblicher Beschäftigungsbedarf besteht. Abzustellen ist nur auf die Tätigkeit, die der Arbeitnehmer vor Beginn der Elternzeit auf seinem Arbeitsplatz ausgeübt hat. In die erforderliche Darlegung sind alle Aufgaben einzubeziehen, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auf Grund seines Weisungsrechts (§ 106 GewO) übertragen kann. Regelmäßig wird das erfordern, dass der Arbeitgeber seinen insoweit bestehenden Gesamtbedarf an Arbeitszeitkapazität vorträgt und dem die tatsächliche Besetzungssituation gegenüberstellt. Insbesondere bei größeren Betrieben kann hierauf wegen der dynamischen Entwicklung im Personalbereich durch Fluktuation oder Inanspruchnahme von Elternzeit nicht verzichtet werden.

55 dd)

Nach der vom Landesarbeitsgericht zutreffend zitierten Rechtsprechung des Senats kann die zwischenzeitliche Besetzung des Arbeitsplatzes mit einer Ersatzkraft dem Verringerungsantrag entgegenstehen. Das hat der Senat im Rechtsstreit gegen eine Krankenhausgesellschaft bejaht, die in ihrem Betrieb nur zwei Diätassistentinnen beschäftigte und für die Dauer der Elternzeit einer der beiden Arbeitnehmerinnen eine weitere Diätassistentin als Vollzeitvertretung eingestellt hatte. Weder die Ersatzkraft noch die andere Arbeitnehmerin hatten sich bereit erklärt, ihre Arbeitszeit zugunsten der dortigen Klägerin zu verringern (19. April 2005 - 9 AZR 233/04 - BAGE 114, 206). Andere Beschäftigungsmöglichkeiten bestanden wegen der eingeschränkten Verwendungsbreite für die Klägerin nicht. Eines weitergehenden Sachvortrags der beklagten Arbeitgeberin bedurfte es dort daher nicht.

56 ee)

Diese Entscheidung ist auf den hier zu entscheidenden Fall, dass der Arbeitgeber den Arbeitsplatz nicht in Form einer Vertretung befristet besetzt, sondern eine unbefristete Einstellung vornimmt, nicht übertragbar. Beide Vorinstanzen haben den entscheidungserheblichen Unterschied nicht berücksichtigt.

57 (1)

Für eine unbefristete Einstellung bestand im Hinblick auf die Klägerin kein Anlass. Zur Zeit der Einstellung der "Ersatzkraft" am 6. Oktober 2004 konnte die Beklagte lediglich davon ausgehen, dass die Klägerin bei regelrechtem Verlauf der Schwangerschaft und bei Geburt eines gesunden Kindes wegen der Mutterschutzfristen vor und nach der Entbindung (§ 3 Abs. 2 , § 6 Abs. 1 MuSchG) für die Dauer von mindestens vierzehn Wochen ausfallen werde. Weiter konnte die Beklagte annehmen, dass die Klägerin die angekündigte Elternzeit im Anschluss an die Geburt des Kindes auch tatsächlich in Anspruch nehmen werde. Sicher war beides nicht.

58 Diese Ausgangslage ist im betrieblichen Alltag keine Besonderheit. Mit dem vorübergehenden Ausfall von Arbeitnehmerinnen wegen Schwangerschaft und Entbindung muss jeder Arbeitgeber rechnen. Das gilt auch für Abwesenheitszeiten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wegen Elternzeit. Diesen Unwägbarkeiten jeder Entwicklung hat der Gesetzgeber Rechnung getragen.

59 (2)

Die Ankündigungsfrist für die Inanspruchnahme von Elternzeit ist so bemessen, dass die Arbeitnehmerin nahtlos an den Ablauf der Schutzfrist in Elternzeit gehen kann. Ihr wird nicht zugemutet, verbindliche Erklärungen schon vor der Geburt des Kindes abzugeben. Das gilt wegen der Bindung des Verringerungsanspruchs an die Elternzeit gleichermaßen für den angekündigten Wunsch nach einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit (Elternteilzeit).

60 (3)

Dem Dispositionsinteresse des Arbeitgebers dient § 21 BErzGG . Ihm ist gestattet, Arbeitnehmer für Zeiten der Beschäftigungsverbote vor und nach der Entbindung, der Elternzeit oder anderer Ausfallzeiten wegen Kindesbetreuung einschließlich der Zeiten einer erforderlichen Einarbeitung befristet einzustellen. Die zulässige mehrfache Befristung ermöglicht ihm, zunächst die Mutterschutzfristen zu überbrücken und anschließend entsprechend der mitgeteilten Elternzeit mit der Vertretungskraft ein neuerliches befristetes Arbeitsverhältnis einzugehen. Derartige Befristungen "mit Sachgrund" sind schon nach allgemeinem Recht zulässig (§ 14 TzBfG). Die ausdrückliche Aufnahme der Befristungsregelungen in das Recht der Elternzeit unterstreicht deren Bedeutung für die Lebenssachverhalte "Mutterschutz" und "Elternzeit". Der Arbeitgeber soll sicher sein, dass er hierdurch bedingte Ausfallzeiten durch (befristete) Einstellung einer Vertretung auffangen kann.

61 (4)

Daraus ergeben sich Rückwirkungen auf den Umfang der vom Arbeitgeber darzulegenden Tatsachen, auf die er seine Ablehnung stützen kann. Die unbefristete Neueinstellung statt einer rechtlich möglichen Befristung ist ein Anhalt dafür, dass er zumindest das Risiko einer möglichen Doppelbesetzung in Kauf nimmt, weil er davon ausgeht, dass sich bei Verwirklichung des Risikos schon "irgendwie" eine Lösung finden werde, ohne Annahmeverzugslohn (§§ 611 , 615 BGB) zahlen zu müssen, beide Arbeitnehmer beschäftigen zu können. In Betracht kommt auch, dass die unbefristete "Nachbesetzung" im Rahmen einer künftigen Ausweitung der Geschäftstätigkeit wegen des damit steigenden Arbeitskräftebedarfs erfolgt. Beide Varianten zeigen, dass maßgebend für die dem Arbeitgeber obliegende Darlegung der der Teilzeitbeschäftigung entgegenstehenden Gründe nicht allein die Bereitschaft der "Ersatzkraft" zur Arbeitsplatzteilung ist. Zu berücksichtigen sind vielmehr auch die weiteren Beschäftigungsmöglichkeiten, die sich aus dem betrieblichen Bedarf und der Veränderungsbreite der beruflichen Fähigkeiten der Arbeitnehmerin ergeben, die Elternzeit verlangt.

62 4.

Die Sache ist nicht zur Endentscheidung reif (§ 563 Abs. 3 ZPO). Denn der Senat hat neue rechtliche Gesichtspunkte aufgezeigt, die beide Vorinstanzen unberücksichtigt gelassen haben. Es ist zu erwarten, dass die Beklagte unter Beachtung dieser neuen rechtlichen Gesichtspunkte weitere Tatsachen zur Begründung eines dringenden betrieblichen Ablehnungsgrundes in der neuen Berufungsverhandlung darlegt. Daher ist eine Zurückverweisung der Sache an das

Landesarbeitsgericht geboten (vgl. BAG 17. Oktober 1995 - 3 AZR 881/94 - Rn. 24, BAGE 81, 167).

63 a)

Aus Rechtsgründen ist die Beklagte nicht gehindert, ihren unvollständigen Sachvortrag in der neuen Berufungsverhandlung zu ergänzen.

64 aa)

Ausgehend von dem zu berücksichtigenden Antrag der Klägerin auf Verringerung der Arbeitszeit vom 31. Januar 2006 hat die Beklagte diesen rechtzeitig iSv. § 15 Abs. 7 Satz 4 BErzGG abgelehnt, nämlich innerhalb von vier Wochen nach seinem Zugang. Das von der Beklagten veranlasste Anwaltsschreiben vom 13. Februar 2006 hat diese Frist gewahrt.

65 bb)

Diese Ablehnung war auch formgerecht.

66 Die Ablehnung bedarf der schriftlichen Begründung. Die schriftliche Begründung soll den Arbeitnehmer in die Lage versetzen, die Chancen einer streitigen Durchsetzung des Verringerungsanspruchs zu beurteilen. Dem ist genügt, wenn der wesentliche Kern der betrieblichen Hinderungsgründe benannt wird. Es bedarf weder einer "schlüssigen" noch einer "substantiierten" Darlegung. Die Beklagte hat, wenn auch kurz, ihre tragenden Erwägungen angegeben, nämlich die fehlende Bereitschaft der Ersatzkraft und anderer Arbeitnehmer zur Arbeitszeitverringerung, das Fehlen anderer Beschäftigungsmöglichkeiten in dem von der Klägerin gewünschten Umfang sowie schließlich eine mangelnde Teilbarkeit des Arbeitsplatzes der Klägerin.

67 b)

Auf die von den Vorinstanzen und den Parteien umfangreich erörterte Frage, ob ein Arbeitgeber, der den Verringerungsantrag nicht form- oder fristgerecht ablehnt, mit den zur Zeit des Fristablaufs bekannten Ablehnungsgründen im Rechtsstreits ausgeschlossen ist, kommt es nicht an.

Vermerk Richterin am BAG Reinecke ist infolge Urlaubs an der Unterschrift verhindert. Düwell
Krasshöfer
Düwell
Ropertz
Gosch

Von Rechts wegen!

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.