

<b>Entscheidungssammlung</b> <b>Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes</b>	<b>Urteil</b> <b>5139</b>
Urteil des BAG vom 15.12.2009 – 9 AZR 72/09 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>TAöD</b>

**Stichwörter:**

Elternteilzeit - Leitungsposition - entgegenstehende dringende betriebliche Gründe

**Hinweis des Bearbeiters:**

Bei dem vorliegenden Urteil handelt es sich um den Originaltext. Das Urteil wurde vom Bearbeiter in drei Spalten aufgeteilt. Die im Text gefetteten bzw. unterstrichenen Stellen wurden durch den Bearbeiter hervorgehoben. Weiterhin stammen die kursiv gesetzten Anmerkungen, die Randnummern sowie die Hinweise auf die Entscheidungssammlungen „**TAöD**“ bzw. „**EEöD**“ vom Bearbeiter.

<b>Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes</b>	<b>Urteil 5139</b>
Urteil des BAG vom 15.12.2009 – 9 AZR 72/09 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>TAöD</b>

Bundesarbeitsgericht  
Urteil vom 15.12.2009 - 9 AZR 72/09 -

2. Instanz: Landesarbeitsgericht Düsseldorf  
Urteil vom 18.12.2008 – 11 Sa 299/08 –

### Tenor

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 18. Dezember 2008 - 11 Sa 299/08 - aufgehoben, soweit es das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 26. September 2007 - 6 Ca 1828/07 - abgeändert hat. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts wird zurückgewiesen. Das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 26. September 2007 - 6 Ca 1828/07 - wird berichtigt und im Hauptausspruch zur Klarstellung wie folgt gefasst:  
Die Beklagte wird verurteilt, dem Antrag der Klägerin auf Verringerung ihrer vertraglichen Arbeitszeit auf 20 Wochenstunden in der Zeit vom 23. August 2007 bis 21. Dezember 2008 zuzustimmen und die Verteilung der Arbeitszeit auf mittwochs und freitags jeweils acht Stunden sowie auf weitere vier Stunden montags, dienstags oder donnerstags festzulegen. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.  
Die Klägerin hat 3/4 der Kosten des Berufungsverfahrens zu tragen, die Beklagte 1/4. Die Beklagte hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

		<b>Tatbestand</b>
	1	Die Parteien streiten noch darüber, ob die Klägerin während der Elternzeit Anspruch auf Verringerung und Neuverteilung ihrer Arbeitszeit hat.
	2	Die Klägerin ist seit Mai 1992 für die Beklagte und deren Rechtsvorgängerin tätig, seit Januar 2002 in Vollzeit als Leiterin des Controllings. Ihr war Prokura erteilt. Unternehmensgegenstand der Beklagten ist Immobilienprojektentwicklung. Ihre Rechtsvorgängerin beschäftigte idR über 15 Arbeitnehmer.
	3	Die Klägerin gebar am 21. Dezember 2006 einen Sohn. Sie wandte sich nach der Geburt mit Schreiben vom 5. Januar 2007 an die Rechtsvorgängerin der Beklagten. Der Brief ging dieser am 31. Januar 2007 zu. Das Schreiben vom 5. Januar 2007 lautet auszugsweise:  „Anmeldung Elternzeit am 21. Dezember 2006 wurde mein Sohn L geboren.

<b>Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes</b>	<b>Urteil 5139</b>
Urteil des BAG vom 15.12.2009 – 9 AZR 72/09 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>TAöD</b>

		<p>Damit einhergehend beantrage ich wie mit Herrn D und Ihnen im Vorfeld besprochen eine zweijährige Elternzeit. Gleichzeitig möchte ich während dieser Zeit in Teilzeit innerhalb des gesetzlich möglichen Umfangs von maximal 30 Wochen-Stunden für 20 Wochen-Stunden arbeiten. Diese Teilzeit soll nach bisheriger Vereinbarung ab dem 23. August, also nach rd. 6 Monaten nach Ablauf der Mutterschutzfrist beginnen und für die Dauer der Elternzeit gelten. Für die Dauer von einem Jahr hat auch mein Mann, Herr W, bei seinem Arbeitgeber Elternzeit beantragt, so dass von August 2007 bis August 2008 eine gemeinsame Elternzeit gilt. Für meine Teilzeitarbeit würde ich den Mittwoch, den Freitag und stundenweise Heimarbeit vorsehen bzw. vorschlagen.“</p>
	4	<p>Die Rechtsvorgängerin der Beklagten beantwortete das Schreiben der Klägerin mit Brief vom 20. Februar 2007, der Klägerin zugegangen am 23. Februar 2007. In dem Schreiben vom 20. Februar 2007 heißt es ua.:</p> <p>„Elternzeit/Teilzeit</p> <p>Dieses Schreiben vom 05.01.2007, in dem Sie sowohl Elternzeit als auch eine Teilzeittätigkeit während der Elternzeit beantragen, erreichte uns erst am 31.01.2007. Zu Ihren Anträgen möchten wir wie folgt Stellung nehmen:</p> <p>a) Elternzeit</p> <p>Wir bestätigen den Eingang Ihres Schreibens, womit Sie für den Zeitraum</p> <p>15.02.2007 bis 21.12.2008</p> <p>Erziehungsurlaub beantragt haben.</p> <p>b) Teilzeittätigkeit während Ihrer Elternzeit</p> <p>Wir haben uns eingehend mit Ihrem nunmehr geäußerten Wunsch auf Verringerung der Arbeitszeit befasst. Diesem stehen jedoch leider die sog. dringenden betrieblichen Gründe entgegen, die Ihnen aufgrund Ihrer Tätigkeit bekannt sind. ...</p> <p>Sie sind leitende Angestellte mit Prokura und besitzen als solche die Position ‚Leiterin Controlling‘. Diese Schlüsselposition in unserem Unternehmen und insbesondere auch die von Ihnen innegehaltene verantwortungsvolle Funktion setzen eine vollzeitige Anwesenheit Ihrer Person von Montag bis Freitag und gegebenenfalls darüber hinaus</p>

<b>Entscheidungssammlung</b> <b>Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes</b>	<b>Urteil</b> <b>5139</b>
Urteil des BAG vom 15.12.2009 – 9 AZR 72/09 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>TAöD</b>

		<p>voraus. Dies gilt insbesondere für die zwingend erforderliche Teilnahme an den regelmäßigen, häufigen und kurzfristig im Voraus nicht planbaren Besprechungen sowie durchzuführenden Dienstreisen im gesamten Bundesgebiet sowie das angrenzende Ausland. Der Arbeitsplatz ist als Teilzeitarbeitsplatz nicht geeignet.</p> <p>Darüber hinaus stehen wir seit geraumer Zeit inmitten einer umfangreichen und für unser Unternehmen existenziellen Umstrukturierung, Neuausrichtung und Betriebsänderung. Wie Sie wissen, wurden sämtliche Geschäftsanteile der V D GmbH mit Wirkung zum 23.07.2006 von der D GmbH verkauft. Hieraus haben sich bereits in den vergangenen Monaten und werden sich vornehmlich auch zukünftige Betriebsänderungen ergeben, die direkte oder indirekte Auswirkungen auf die Arbeitsverhältnisse von Mitarbeitern der V D GmbH haben werden. Hierzu zählt u. a. der Wegfall der Tätigkeiten Mietbuchhaltung und Nebenkostenabrechnung, der Wegfall des Berichtswesens und der Monats- und Jahresabschlüsse für die ausländischen Tochterunternehmen durch die rechtliche Trennung von V D GmbH, die Übernahme der Buchhaltung für die in Abwicklung befindliche V B GmbH bis 2008, die Übernahme der Buchhaltung für die O Gruppe, die Übernahme aller Steuer- und Finanzthemen für unsere und die betreuten Gesellschaften in die Zentrale E sowie die Versetzung von Mitarbeitern im Zuge weiterer interner Veränderungen wie z. B. bei der Auflösung des Bereiches Projektentwicklungsmanagement.</p> <p>Darüber hinaus erfolgt im Zeitraum 2006 bis 2008 eine konzernweite Umstellung/Anpassung der EDV-Systeme von SAP auf das von der Konzernmutter vorgegebene Axapta System. Auch im Rahmen dieser langfristigen Umstellung ist es erforderlich, dass die Leitung des Bereiches Controlling den jeweiligen internen und externen Ansprechpartnern jederzeit zur Verfügung steht, um den Systemübergang reibungslos zu begleiten und sicherzustellen. Dies gilt selbstverständlich auch für die durchzuführenden Schulungsmaßnahmen etc. Die von Ihnen innegehaltene Position gilt im Zusammenhang mit der Umstellung als Schlüsselposition.</p> <p>Die Ihnen bekannten Umstrukturierungsmaßnahmen erfordern eine vollzeitige Tätigkeit und insbesondere auch eine tägliche Verfügbarkeit des Stelleninhabers zur Erledigung der an diese verantwortungsvolle Position gebundenen Aufgaben.</p> <p>Die von Ihnen gewünschte Aufteilung ist darüber hinaus</p>
--	--	--

<b>Entscheidungssammlung</b> <b>Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes</b>	<b>Urteil</b> <b>5139</b>
Urteil des BAG vom 15.12.2009 – 9 AZR 72/09 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>TAöD</b>

		auch aus organisatorischen Gründen nicht möglich. Die von Ihnen besetzte Position als Leiterin Controlling kann aus organisatorischen Gründen nicht in mehrere Teilzeitstellen aufgeteilt werden. Dies deshalb, weil Sie als leitende Angestellte mit Prokura jederzeit für Besprechungen und Entscheidungen zur Verfügung stehen müssen, welche auf das Wissen und die Kenntnisse der betriebsinternen und betriebsexternen Vorgänge der gesamten Arbeitszeit einer ganzen Woche beruhen. Darüber hinaus muss die Leiterin Controlling regelmäßig an mehreren Tagen in der Woche hintereinander an Projekten mitarbeiten, an internen und externen Besprechungen teilnehmen. Die durch eine Aufteilung des Arbeitsplatzes folgende eingeschränkte Planbarkeit und Verfügbarkeit würde zu einer fehlenden wirtschaftlichen Verwertbarkeit der Arbeitskraft führen. Die Stelle Leiterin Controlling muss zwingend durch eine Vollzeitkraft besetzt sein.“
	5	Der Leiter des Rechnungswesens der Beklagten vertrat die Klägerin während eines Teils ihrer Abwesenheit von November 2006 bis August 2007 kommissarisch. Er versah die Aufgaben der Klägerin zusätzlich zu seiner eigenen Leitungsfunktion.
	6	Die Klägerin hat das Elternzeitverlangen vom 5. Januar 2007 in der Klageschrift vom 23. Mai 2007 wegen arglistiger Täuschung angefochten und seine Geschäftsgrundlage für entfallen gehalten. Sie meint, die Beklagte habe keine dringenden betrieblichen Gründe dargelegt, die ihrem Teilzeitanspruch entgegenstünden. Ihr Arbeitsplatz sei teilbar. Zusammenkünfte und Besprechungen könnten auch bei einer Teilzeittätigkeit so abgestimmt werden, dass ihre Anwesenheit sichergestellt sei. Dienstreisen hätten in der Vergangenheit nur 15 % ihrer Tätigkeit ausgemacht. 85 % ihrer Aufgaben habe sie am Schreibtisch erledigt. Viele organisatorische Angelegenheiten könnten über Datenverbindungen oder per E-Mail von zu Hause aus bearbeitet werden. An der Vertretung durch den Leiter des Rechnungswesens von November 2006 bis August 2007 zeige sich, dass Teilzeitarbeit in der Funktion der Leitung des Controllings möglich sei. Die nötigen Entscheidungen müssten nicht unter großem Zeitdruck getroffen werden.
	7	Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

<b>Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes</b>	<b>Urteil 5139</b>
Urteil des BAG vom 15.12.2009 – 9 AZR 72/09 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>TAöD</b>

		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. die Beklagte zu verurteilen, der von ihr beantragten Gewährung von Elternzeit für den Zeitraum vom 21. Dezember 2006 bis 22. August 2007 und vom 23. August 2008 bis 22. August 2009 zuzustimmen, und zwar mit einer Beschäftigung während des Zeitraums vom 23. August 2008 bis 22. August 2009 in der bisherigen Funktion (Leiterin Controlling mit Prokura) in Teilzeit (20 Wochenstunden), und zwar montags und freitags jeweils an acht Stunden und für weitere vier Stunden unter der Woche in Form von Home-Office;</li> <li>2. die Beklagte zu verurteilen, sie vorbehaltlich der sich aus der Erfüllung des Antrags zu 1 ergebenden Rechtsfolgen (Teilzeittätigkeit während der beantragten Elternzeit) zu den bisherigen Bedingungen (Leiterin Controlling mit Prokura) zu beschäftigen;</li> <li>3. hilfsweise die Beklagte zu verurteilen, sie zu den bisherigen Bedingungen (Leiterin Controlling mit Prokura) während der für den Zeitraum vom 21. Dezember 2006 bis 20. Dezember 2008 vereinbarten Elternzeit in Teilzeit (20 Wochenstunden) zu beschäftigen und dem Antrag zuzustimmen, die Beschäftigung vorzunehmen mittwochs und freitags an jeweils acht Stunden und im Umfang von weiteren vier Wochenstunden zu Hause (Home-Office);</li> <li>4. äußerst hilfsweise die Beklagte zu verurteilen, der von ihr beantragten Gewährung von Elternzeit für den Zeitraum vom 21. Dezember 2006 bis 21. Dezember 2008 zuzustimmen, und zwar mit einer Beschäftigung in der bisherigen Funktion in Teilzeit (20 Wochenstunden), und zwar mittwochs und freitags jeweils acht Stunden und für weitere vier Stunden unter der Woche ab 23. August 2007.</li> </ol>
	8	Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie ist der Ansicht, das Rechtsmittel der Klägerin werde den Anforderungen einer ordnungsgemäßen Revisionsbegründung nicht gerecht. Jedenfalls stünden dem Teilzeitantrag dringende betriebliche Gründe entgegen. Die

<b>Entscheidungssammlung</b> <b>Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes</b>	<b>Urteil</b> <b>5139</b>
Urteil des BAG vom 15.12.2009 – 9 AZR 72/09 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>TAöD</b>

		Beklagte beruft sich auf die in ihrem Schreiben vom 20. Februar 2007 genannten Gegengründe. Sie habe zudem mit Wirkung vom 24. Oktober 2007 den Beschluss gefasst, ihre Hauptverwaltung in E bis spätestens 30. Juni 2008 zu schließen und das Controlling bis zu diesem Zeitpunkt stufenweise von E nach B zu verlagern.
	9	Das Arbeitsgericht hat dem Antrag zu 4 teilweise stattgegeben und die Klage im Übrigen abgewiesen. Es hat die Beklagte verurteilt, dem Antrag der Klägerin auf Reduzierung ihrer vertraglichen Arbeitszeit auf 20 Wochenstunden ab 23. August 2007 bis 21. Dezember 2008 zuzustimmen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf montags und freitags jeweils acht Stunden und unter der Woche für weitere vier Stunden festzulegen. Das Landesarbeitsgericht hat das erstinstanzliche Urteil auf die Berufung der Beklagten teilweise abgeändert und die gesamte Klage abgewiesen. Das Berufungsurteil ist der Klägerin am 2. Januar 2009 zugestellt worden. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht unbeschränkt zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin nur noch das Ziel, die Beklagte zu verurteilen, dem Antrag auf Reduzierung ihrer vertraglichen Arbeitszeit auf 20 Wochenstunden ab 23. August 2007 bis 21. Dezember 2008 zuzustimmen und die Verteilung der Arbeitszeit auf mittwochs und freitags auf jeweils acht Stunden und unter der Woche auf weitere vier Stunden festzulegen. Die Beklagte beantragt, die Revision als unzulässig zu verwerfen, sie jedenfalls als unbegründet zurückzuweisen.
	10	Im Kopf der Revisionsschrift sind die Daten der Klägerin und der Beklagten sowie ihre Parteirollen bezeichnet. Die Revision ist namens der Klägerin gegen ein Urteil des Landgerichts Düsseldorf vom 18. Dezember 2008 (- 11 Sa 299/08 -, Vorinstanz: Arbeitsgericht Essen - 6 Ca 1828/07 -) gerichtet. Die am 30. Januar 2009 per Telefax eingereichte Revisionsschrift verweist auf eine beigefügte Abschrift des Urteils des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 18. Dezember 2008 (- 11 Sa 299/08 -).
		<b>Entscheidungsgründe</b>
	11	Die Revision der Klägerin hat Erfolg. Sie führt zur teilweisen Aufhebung des Berufungsurteils sowie zur Wiederherstellung und Berichtigung des Urteils erster In-

<b>Entscheidungssammlung</b> <b>Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes</b>	<b>Urteil</b> <b>5139</b>
Urteil des BAG vom 15.12.2009 – 9 AZR 72/09 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>TAöD</b>

		stanz, soweit das Arbeitsgericht der Klage stattgegeben hat. Der Teil des Antrags zu 4, über den der Senat noch zu entscheiden hat, ist begründet. Die Klägerin hat Anspruch auf Elternteilzeit in der Zeit vom 23. August 2007 bis 21. Dezember 2008.
	12	A. Die Revision ist zulässig.
	13	I. Das angefochtene Urteil ist in der fristgerecht eingereichten Revisionschrift entgegen der Rüge der Beklagten hinreichend bezeichnet iSv. § 549 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 ZPO (zu diesem Erfordernis ausführlich Senat 19. Mai 2009 - 9 AZR 145/08 - Rn. 22 mwN, EzTöD 700 TV ATZ Nr. 16). Dem steht nicht entgegen, dass die Klägerin die Berufungsentscheidung als Urteil des „Landgerichts“ Düsseldorf vom 18. Dezember 2008 (- 11 Sa 299/08 -) benannt hat. Es handelt sich ersichtlich um ein Versehen. Für die Beklagte und den Senat konnte nicht zweifelhaft sein, dass die Klägerin das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 18. Dezember 2008 (- 11 Sa 299/08 -) anfechten wollte. Dafür sprechen die zutreffenden Angaben im Kopf der Revisionschrift zu den Parteien und ihren Rollen, die mit den Aktenzeichen zitierten erst- und zweitinstanzlichen Entscheidungen sowie die beigelegte Abschrift des Berufungsurteils.
	14	II. Die Revision ist ausreichend begründet. Sie entspricht den Erfordernissen des § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO.
	15	1. Auch bei Sachrügen muss die Revisionsbegründung die Umstände nennen, aus denen sich die Rechtsverletzung ergeben soll (§ 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a ZPO). Die verletzte Rechtsnorm braucht seit Inkrafttreten des Gesetzes zur Reform des Zivilprozesses vom 27. Juli 2001 (BGBl. I S. 1887) nicht mehr bezeichnet zu werden. Die Revisionsbegründung muss den angenommenen Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts jedoch in einer Weise verdeutlichen, die Gegenstand und Richtung des Revisionsangriffs erkennen lässt. Die Revisionsbegründung hat sich deshalb mit den tragenden Gründen des Berufungsurteils auseinanderzusetzen. Es genügt nicht, dass der Revisionskläger lediglich abweichende Rechtsansichten äußert. Dadurch soll ua. sichergestellt werden, dass der Prozessbevollmächtigte



<b>Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes</b>	<b>Urteil 5139</b>
Urteil des BAG vom 15.12.2009 – 9 AZR 72/09 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>TAöD</b>

		des Revisionsklägers das angefochtene Urteil auf das Rechtsmittel hin überprüft und die Rechtslage genau durchdenkt. Die Revisionsbegründung soll durch ihre Kritik an dem angefochtenen Urteil außerdem zur richtigen Rechtsfindung des Revisionsgerichts beitragen (für die st. Rspr. Senat 13. Oktober 2009 - 9 AZR 875/08 - Rn. 12 mwN).
	16	2. Diesen Anforderungen wird die Revisionsbegründung entgegen der Auffassung der Beklagten gerecht.
	17	a) Das Landesarbeitsgericht hat den stattgebenden Teil der Entscheidung des Arbeitsgerichts mit der Überlegung abgeändert, der Arbeitsplatz der Klägerin sei unteilbar. Die Beklagte habe ein Organisationskonzept vorgetragen, das die gewünschte Verringerung und Neuverteilung der Arbeitszeit ausschließe. Das Vorbringen der Beklagten sei ausreichend substantiiert. Danach setze die Position der „Leiterin Controlling“ voraus, dass die Arbeitnehmerin in Vollzeit von Montag bis Freitag und ggf. darüber hinaus anwesend sei. Das gelte insbesondere für die zwingend erforderliche Teilnahme an regelmäßigen, täglichen, kurzfristigen und im Voraus nicht planbaren Besprechungen mit den Geschäftsführern, Niederlassungsleitern, Abteilungsleitern, Projektverantwortlichen, den Gesellschaftern und Bereichsleitern von O Germany und O Luxemburg sowie den Mitarbeitern der Klägerin. Hinzu kämen die nötigen Dienstreisen im In- und Ausland und die stufenweise Verlagerung des Controllings von E nach B bis spätestens 30. Juni 2008. Die Klägerin räume diesen Vortrag der Beklagten indirekt ein, wenn sie anbiete, notfalls auch außerhalb der beiden Anwesenheitstage in den Betrieb zu kommen.
	18	b) Die Revisionsbegründung tritt diesen Erwägungen mit der Überlegung entgegen, dass der Arbeitsplatz der Klägerin teilbar sei. Für seine Teilbarkeit spreche insbesondere, dass die Klägerin geraume Zeit vom Leiter des Rechnungswesens vertreten worden sei. Die Beklagte habe keine Vollzeitvertretung eingestellt, sondern die Aufgaben der Klägerin auf mehrere Arbeitnehmer verteilt. Dienstreisen, die nur 15 % der Aufgaben der Klägerin ausmachten, könnten an den drei Anwesenheitstagen durchgeführt werden, zumal die Beklagte vier

<b>Entscheidungssammlung</b> <b>Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes</b>	<b>Urteil</b> <b>5139</b>
Urteil des BAG vom 15.12.2009 – 9 AZR 72/09 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>TAöD</b>

		Stunden variabel verteilen könne. Dienstreisen könnten außerdem an andere Arbeitnehmer des Controllings delegiert werden. Entsprechendes gelte für die Teilnahme an Besprechungen. Mit ihrer Bereitschaft, telefonisch jederzeit erreichbar zu sein, habe die Klägerin lediglich Vergleichsbereitschaft signalisiert. Auf den Beschluss der Beklagten vom 24. Oktober 2007, den Betrieb ab Juli 2008 zu verlegen, komme es nicht an, weil die Klägerin die Elternteilzeit bereits im Januar 2007 beantragt habe.
	19	c) Damit setzt sich die Revisionsbegründung mit allen tragenden Argumentationslinien des Landesarbeitsgerichts auseinander. Sie behandelt die Fragen der Unteilbarkeit des Arbeitsplatzes, der möglichen Delegation von Aufgaben wie etwa Dienstreisen und Besprechungen, der variablen Festlegung eines Arbeitszeitanteils von vier Stunden und der beschlossenen Betriebsverlegung.
	20	B. Die Revision ist begründet.
	21	I. Die auf Abgabe einer Willenserklärung gerichtete Klage ist zulässig.
	22	1. Der Teil des Antrags zu 4, über den noch zu entscheiden ist, ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.
	23	a) Die Beklagte soll verurteilt werden, dem Antrag der Klägerin auf Verringerung ihrer vertraglich festgelegten Arbeitszeit auf 20 Wochenstunden zuzustimmen. Die Reduzierung soll für die Zeit vom 23. August 2007 bis 21. Dezember 2008 befristet werden. Die Arbeitszeit soll auf jeweils acht Stunden mittwochs und freitags verteilt werden. Die Verteilung weiterer vier Stunden überlässt die Klägerin der Weisung der Beklagten. Die Klägerin meint mit „unter der Woche“ erkennbar die drei Tage Montag, Dienstag und Donnerstag.
	24	b) Die Klägerin musste die Neuverteilung der Arbeitszeit nicht für alle Teile der gewünschten Wochenarbeitszeit von 20 Stunden festlegen. Sie durfte die Verteilung von vier Wochenstunden der Ausübung des Weisungsrechts der Beklagten nach billigem Ermessen überlassen, §

<b>Entscheidungssammlung</b> <b>Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes</b>	<b>Urteil</b> <b>5139</b>
Urteil des BAG vom 15.12.2009 – 9 AZR 72/09 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>TAöD</b>

		106 Satz 1 GewO iVm. § 315 Abs. 1 BGB (vgl. Senat 5. Juni 2007 - 9 AZR 82/07 - Rn. 22, BAGE 123, 30 = <b>TAöD Nr. 4636</b> ). <b>Die gewünschte Verteilung der verringerten Arbeitszeit soll nach § 15 Abs. 7 Satz 3 BEEG zwar im Antrag angegeben werden. Der Arbeitnehmer ist dazu aber nicht verpflichtet.</b>
	25	2. Für den Leistungsantrag besteht das erforderliche allgemeine Rechtsschutzbedürfnis. Es ergibt sich regelmäßig schon daraus, dass der erhobene Anspruch nicht erfüllt ist. Das Rechtsschutzbedürfnis besteht für den mittlerweile beendeten Zeitraum vom 23. August 2007 bis 21. Dezember 2008 fort. Die verlangte Elternzeit kann wegen möglicher Ansprüche auf Annahmeverzugsvergütung noch finanzielle Auswirkungen haben (vgl. Senat 15. April 2008 - 9 AZR 380/07 - Rn. 16 mwN, BAGE 126, 276 = <b>TAöD Nr. 4729</b> ; ausführlich 9. Mai 2006 - 9 AZR 278/05 - Rn. 12 f., <b>TAöD Nr. 4520</b> ).
	26	II. Der Teil der Klage, über den noch zu befinden ist, hat Erfolg. Der Teilzeitanspruch der Klägerin beruht auf § 15 Abs. 6 und 7 BEEG. Mit Rechtskraft des obsiegenden Urteils gilt die Zustimmung der Beklagten zu der angebotenen Vertragsänderung durch Elternzeit nach § 894 Satz 1 ZPO als erteilt.
	27	1. Die Klage ist nicht schon deswegen unbegründet, weil die Klägerin die rückwirkende Verringerung und Neuverteilung ihrer Arbeitszeit ab 23. August 2007 verlangt. Seit Inkrafttreten des § 311a BGB in der Fassung des Gesetzes zur Modernisierung des Schuldrechts vom 26. November 2001 (BGBl. I S. 3138) kommt auch die Verurteilung zur Abgabe einer Willenserklärung in Betracht, mit der ein Vertragsangebot angenommen werden soll, das rückwirkend auf eine Vertragsänderung zu einem in der Vergangenheit liegenden Zeitpunkt gerichtet ist (für die st. Rspr. Senat 15. September 2009 - 9 AZR 608/08 - Rn. 15, NZA 2010, 32). Die erstrebte Fiktion der Abgabe der Annahmeerklärung nach § 894 Satz 1 ZPO soll zum Abschluss eines Vertrags führen, der rückwirkend Rechte und Pflichten begründet.
	28	2. Auf den Rechtsstreit ist nicht mehr § 15 BErzGG, sondern § 15 BEEG idF vom 5. Dezember 2006 anzuwenden, obwohl der Sohn der Klägerin am 21. Dezem-

<b>Entscheidungssammlung</b> <b>Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes</b>	<b>Urteil</b> <b>5139</b>
Urteil des BAG vom 15.12.2009 – 9 AZR 72/09 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>TAöD</b>

		ber 2006 geboren wurde.
	29	a) Der Zweite Abschnitt des Bundeserziehungsgeldgesetzes ist am 31. Dezember 2006 außer Kraft getreten. Nach dem Wortlaut von § 27 Abs. 2 Satz 1 BEEG fände auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin als Mutter eines vor dem 1. Januar 2007 geborenen Kindes der Zweite Abschnitt des BEEG Anwendung. § 27 Abs. 2 Satz 1 BEEG soll jedoch nicht rückwirkend Sachverhalte regeln, die bei Inkrafttreten des BEEG am 1. Januar 2007 bereits abgeschlossen waren. Neues Recht ist nur anzuwenden, wenn nach dem 31. Dezember 2006 Tatsachen entstehen, die für die Bestimmungen im Zweiten Abschnitt des BEEG erheblich sind (Senat 15. April 2008 - 9 AZR 380/07 - Rn. 19 mwN, BAGE 126, 276 = <b>TAöD Nr. 4729</b> ).
	30	b) Für die hier zu beurteilende Frage eines Anspruchs auf Elternteilzeit kommt es nicht nur auf die Geburt des Kindes vor dem 1. Januar 2007 an, sondern auch auf das Teilzeitverlangen der Klägerin vom 5. Januar 2007, das der Beklagten am 31. Januar 2007 zuzuging. Elternzeit und Elternteilzeit konnten erst nach dem Ende der Mutterschutzfrist im Jahr 2007 beginnen. Die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 6 Abs. 1 MuSchG wird lediglich auf die Begrenzung der Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes angerechnet (§ 15 Abs. 2 Satz 2 iVm. Satz 1 BEEG). Für die Frage entgegenstehender dringender betrieblicher Gründe sind die Verhältnisse im Zeitpunkt der Ablehnung des Antrags durch den Arbeitgeber maßgeblich. Der dem Antrag auf Elternteilzeit zugrunde liegende Sachverhalt war demnach am 1. Januar 2007 noch nicht abgeschlossen. <b><u>Im Übrigen besteht kein inhaltlicher Unterschied zwischen § 15 f. BErzGG und § 15 f. BEEG idF vom 5. Dezember 2006</u></b> (vgl. nur Senat 15. April 2008 - 9 AZR 380/07 - Rn. 19, BAGE 126, 276 = <b>TAöD Nr. 4729</b> ).
	31	3. Nach § 15 Abs. 6 BEEG kann der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin gegenüber dem Arbeitgeber unter den Voraussetzungen des § 15 Abs. 7 BEEG während der Gesamtdauer der Elternzeit zweimal eine Verringerung seiner oder ihrer Arbeitszeit beanspruchen. Der Anspruch iSv. § 194 Abs. 1 BGB richtet sich auf Zustimmung des Arbeitgebers zu der vom Arbeitnehmer

<b>Entscheidungssammlung</b> <b>Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes</b>	<b>Urteil</b> <b>5139</b>
Urteil des BAG vom 15.12.2009 – 9 AZR 72/09 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>TAöD</b>

		nach § 15 Abs. 7 Satz 2 BEEG beantragten Vertragsänderung. <b>Der Arbeitgeber hat dem Antrag des Arbeitnehmers zuzustimmen, soweit dem Anspruch keine dringenden betrieblichen Gründe iSv. § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BEEG entgegenstehen.</b> Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer seine Ablehnung innerhalb der Vierwochenfrist des § 15 Abs. 4 Satz 4 BEEG mit schriftlicher Begründung mitteilen (vgl. Senat 15. April 2008 - 9 AZR 380/07 - Rn. 20, BAGE 126, 276 = <b>TAöD Nr. 4729</b> ).
	32	4. Die für den Anspruch auf Elternteilzeit nötige Elternzeit bestand im Anspruchszeitraum. <b>Der Anspruch auf Elternteilzeit hängt vom Recht auf Elternzeit ab</b> (vgl. im Einzelnen Senat 5. Juni 2007 - 9 AZR 82/07 - Rn. 28 ff. und 31 ff., BAGE 123, 30 = <b>TAöD Nr. 4636</b> ).
	33	a) Das Landesarbeitsgericht hat das Schreiben der Klägerin vom 5. Januar 2007 nach §§ 133, 157 BGB als Verlangen nach Elternzeit in der Zeit vom 15. Februar 2007 bis 21. Dezember 2008 und zugleich als Antrag auf Elternteilzeit für die Zeit vom 23. August 2007 bis 21. Dezember 2008 verstanden. Die nur beschränkt reversible Auslegung dieser atypischen Erklärung lässt keinen Rechtsfehler erkennen. Das Berufungsgericht hat die Auslegungsvorschriften der §§ 133, 157 BGB nicht verletzt. Es hat auch nicht gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verstoßen oder Umstände, die für die Auslegung von Bedeutung sein können, außer Acht gelassen. <b>Der Arbeitnehmer darf den Antrag auf Verringerung und Neuverteilung seiner Arbeitszeit gleichzeitig mit dem Elternzeitverlangen stellen</b> (ausführlich Senat 15. April 2008 - 9 AZR 380/07 - Rn. 21 f., BAGE 126, 276 = <b>TAöD Nr. 4729</b> ; 5. Juni 2007 - 9 AZR 82/07 - Rn. 28 ff. und 31 ff., BAGE 123, 30 = <b>TAöD Nr. 4636</b> ).
	34	b) Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, dass die Klägerin das Gestaltungsrecht des Verlangens nach Elternzeit unter dem 5. Januar 2007 wirksam ausübte (zum Charakter des Verlangens nach Elternzeit als Gestaltungsrecht im Unterschied zum Anspruch auf Vertragsänderung durch Elternteilzeit näher Senat 15. April 2008 - 9 AZR 380/07 - Rn. 23, BAGE 126, 276 = <b>TAöD Nr. 4729</b> ). Dem steht nicht entgegen,

<b>Entscheidungssammlung</b> <b>Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes</b>	<b>Urteil</b> <b>5139</b>
Urteil des BAG vom 15.12.2009 – 9 AZR 72/09 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>TAöD</b>

<i>Rechtsfolgen eines vorbehaltlosen Eingehens auf einen Elternzeitantrag, der unter Verletzung der Frist nach § 16 Abs. 1 Satz 1 BEEG gestellt wurde.</i>		dass das Schreiben vom 5. Januar 2007 der Beklagten erst am 31. Januar 2007 zuging und die Elternzeit am 15. Februar 2007 beginnen sollte. Die Siebenwochenfrist des § 16 Abs. 1 Satz 1 BEEG wurde zwar unterschritten. <b>Die Rechtsvorgängerin der Beklagten ließ sich aber mit Schreiben vom 20. Februar 2007 vorbehaltlos auf den Elternzeitantrag ein. Der Arbeitgeber kann auf die Ankündigungsfrist, die nur seinem Schutz dient, verzichten</b> (Buchner/Becker Mutterschutzgesetz und Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz 8. Aufl. § 16 BEEG Rn. 9).
	35	c) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, das Elternzeitverlangen sei mangels Anfechtungsgrundes nicht wirksam entsprechend § 123 Abs. 1 BGB angefochten. Die Klägerin könne auch nicht verlangen, dass der mit Schreiben vom 5. Januar 2007 festgelegte Zeitraum für die Elternzeit nach den Regeln der Störung der Geschäftsgrundlage (§ 313 Abs. 1 BGB) angepasst werde. Dem ist die revisionsbeklagte Arbeitgeberin nicht entgegengetreten. Die Klägerin befand sich vom 15. Februar 2007 bis 21. Dezember 2008 in Elternzeit.
	36	5. Der Antrag der Klägerin auf Elternteilzeit vom 5. Januar 2007 ist hinreichend bestimmt. Den Erfordernissen des § 145 BGB ist genügt.
	37	a) Ein Verringerungsantrag nach § 15 Abs. 6 BEEG muss so formuliert sein, dass er durch ein schlichtes „Ja“ angenommen werden kann. Dem Antragsempfänger kann das Recht eingeräumt werden, die Einzelheiten festzulegen (vgl. Senat 15. April 2008 - 9 AZR 380/07 - Rn. 23, BAGE 126, 276 = <b>TAöD Nr. 4729</b> ; 19. April 2005 - 9 AZR 233/04 - zu II 1 der Gründe, BAGE 114, 206 = <b>TAöD Nr. 4471</b> ).
	38	b) Der Elternteilzeitantrag vom 5. Januar 2007 wird diesen Anforderungen gerecht. Die Klägerin beantragte mit ihm nach der nicht zu beanstandenden Auslegung des Landesarbeitsgerichts, ihre Arbeitszeit auf 20 Wochenstunden in der Zeit vom 23. August 2007 bis 21. Dezember 2008 zu verringern. Gegen ein ausreichend bestimmtes Angebot spricht nicht, dass die Klägerin ohne nähere Zeitangaben vorschlug, die Arbeitszeit auf Mitt-

<b>Entscheidungssammlung</b> <b>Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes</b>	<b>Urteil</b> <b>5139</b>
Urteil des BAG vom 15.12.2009 – 9 AZR 72/09 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>TAöD</b>

		woch und Freitag (im Betrieb) zu verteilen und ihr stundenweise Heimarbeit zuzuweisen. Sie beließ es bei einem Vorschlag für die Ausübung des Direktionsrechts der Rechtsvorgängerin der Beklagten.
	39	6. Die allgemeinen Voraussetzungen eines Anspruchs auf Verringerung der Arbeitszeit nach § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 1 bis 3 und 5 BEEG sind erfüllt. Die Rechtsvorgängerin der Beklagten beschäftigte idR über 15 Arbeitnehmer. Das Arbeitsverhältnis bestand seit Mai 1992, dh. ohne Unterbrechung länger als sechs Monate. Die regelmäßige Arbeitszeit sollte für knapp 16 Monate, also mehr als zwei Monate auf einen Umfang von 20 Wochenstunden verringert werden. Der schriftliche Elternzeitantrag ging der Beklagten am 31. Januar 2007 zu, dh. deutlich über sieben Wochen vor Beginn der gewünschten Teilzeitbeschäftigung am 23. August 2007.
	40	7. Dem Anspruch der Klägerin auf Elternzeit stehen keine dringenden betrieblichen Gründe iSv. § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BEEG entgegen.
	41	a) Das Landesarbeitsgericht hat seine abändernde Entscheidung im Wesentlichen darauf gestützt, dass der Arbeitsplatz der Klägerin aufgrund des Organisationskonzepts der Beklagten unteilbar sei. Die „Leiterin Controlling“ müsse in Vollzeit von Montag bis Freitag und ggf. darüber hinaus anwesend sein, um an Besprechungen teilzunehmen und Dienstreisen durchzuführen. Hinzu komme die stufenweise Verlagerung des Controllings von E nach B bis spätestens 30. Juni 2008.
	42	b) Mit dieser Begründung durfte die Klage, über die der Senat noch zu entscheiden hat, nicht abgewiesen werden.
	43	aa) Das Landesarbeitsgericht hatte den unbestimmten Rechtsbegriff der „entgegenstehenden dringenden betrieblichen Gründe“ anzuwenden. Bei einem unbestimmten Rechtsbegriff besteht ein revisionsrechtlich lediglich beschränkt überprüfbarer Beurteilungsspielraum der Tatsacheninstanzen. Das Recht ist nur dann verletzt, wenn der Rechtsbegriff selbst verkannt worden ist oder wenn bei der Unterordnung des festgestellten

<b>Entscheidungssammlung</b> <b>Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes</b>	<b>Urteil</b> <b>5139</b>
Urteil des BAG vom 15.12.2009 – 9 AZR 72/09 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>TAöD</b>

		Sachverhalts unter den Rechtsbegriff Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt worden sind, wenn nicht alle wesentlichen Umstände berücksichtigt worden sind oder das Ergebnis in sich widersprüchlich ist (für die st. Rspr. Senat 15. April 2008 - 9 AZR 380/07 - Rn. 28, BAGE 126, 276 = <b>TAöD Nr. 4729</b> ).
	44	bb) Das Berufungsurteil hält dieser eingeschränkten Überprüfung nicht stand. Das Landesarbeitsgericht hat nicht alle für den Antrag auf Elternteilzeit wesentliche Umstände berücksichtigt.
	45	(1) An das objektive Gewicht der Ablehnungsgründe nach § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BEEG sind erhebliche Anforderungen zu stellen. Das verdeutlicht der Begriff „dringend“. Mit ihm wird ausgedrückt, dass eine Angelegenheit notwendig, erforderlich oder sehr wichtig ist. Die entgegenstehenden betrieblichen Interessen müssen zwingende Hindernisse für die beantragte Verkürzung der Arbeitszeit sein (vgl. nur Senat 15. April 2008 - 9 AZR 380/07 - Rn. 29, BAGE 126, 276 = <b>TAöD Nr. 4729</b> ; 5. Juni 2007 - 9 AZR 82/07 - Rn. 48, BAGE 123, 30 = <b>TAöD Nr. 4636</b> ).
	46	(2) Die entgegenstehenden dringenden betrieblichen Gründe sind in den Katalog der Anspruchsvoraussetzungen des § 15 Abs. 7 Satz 1 BEEG aufgenommen. Dennoch hat der Arbeitgeber die Tatsachen, aus denen sich die negative Anspruchsvoraussetzung der entgegenstehenden dringenden betrieblichen Gründe ergeben soll, darzulegen und zu beweisen. Der Arbeitnehmer genügt seiner Darlegungslast schon dann, wenn er behauptet, solche Gründe bestünden nicht.
	47	(3) 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.
	48	(a) Geht es um die Unteilbarkeit des Arbeitsplatzes oder die Unvereinbarkeit der gewünschten Teilzeitarbeit mit den betrieblichen Arbeitszeitmodellen, ist das Prüfungsschema anzuwenden, das der Senat für die betrieblichen Ablehnungsgründe iSv. § 8 TzBfG entwickelt



<b>Entscheidungssammlung</b> <b>Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes</b>	<b>Urteil</b> <b>5139</b>
Urteil des BAG vom 15.12.2009 – 9 AZR 72/09 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>TAöD</b>

		hat. Das ergibt sich aus der vergleichbaren Interessenslage (Senat 5. Juni 2007 - 9 AZR 82/07 - Rn. 51, BAGE 123, 30 = <b>TAöD Nr. 4636</b> ).
	49	(b) Das betriebliche Organisationskonzept und daraus abgeleitete Arbeitszeitregelungen sind dagegen regelmäßig bedeutungslos, wenn sich der Arbeitgeber darauf beruft, er habe für den Arbeitnehmer keine Beschäftigungsmöglichkeit. Der Verringerungswunsch muss dann nicht mit den betrieblichen Abläufen in Einklang gebracht werden. Gegenüberzustellen sind die vorübergehende Beschäftigung des Arbeitnehmers in Elternzeit mit verringerter Arbeitszeit und das vollständige Ruhen der Arbeitspflicht bis zum Ende der Elternzeit. <b>Die Elternteilzeit lässt die Beschäftigungspflicht des Arbeitgebers während der Elternzeit mit der verringerten Arbeitszeit wiederaufleben. Nur dieser Beschäftigungspflicht können dringende betriebliche Gründe entgegenstehen</b> (vgl. Senat 15. April 2008 - 9 AZR 380/07 - Rn. 34, BAGE 126, 276 = <b>TAöD Nr. 4729</b> ). Trifft die Behauptung des Arbeitgebers zu, es bestehe kein Beschäftigungsbedarf, kann der Verringerungsanspruch des Arbeitnehmers berechtigt abgelehnt werden (näher Senat 5. Juni 2007 - 9 AZR 82/07 - Rn. 52, BAGE 123, 30 = <b>TAöD Nr. 4636</b> ).
	50	(4) Die Beklagte stützte sich hier vorrangig auf die Unteilbarkeit des Arbeitsplatzes, als sie den Teilzeitantrag der Klägerin mit Schreiben vom 20. Februar 2007 ablehnte. Das Vorbringen der Beklagten ist deshalb mithilfe des für § 8 TzBfG entwickelten dreistufigen Prüfungsschemas zu überprüfen.
	51	(a) Zunächst ist festzustellen, ob der vom Arbeitgeber als erforderlich angesehenen Arbeitszeitregelung überhaupt ein bestimmtes betriebliches Organisationskonzept zugrunde liegt (erste Stufe). In der Folge ist zu untersuchen, inwieweit die Arbeitszeitregelung dem Arbeitszeitverlangen tatsächlich entgegensteht (zweite Stufe). Schließlich ist in einer dritten Stufe das Gewicht der entgegenstehenden betrieblichen Gründe zu prüfen. Dabei ist die Frage zu klären, ob das betriebliche Organisationskonzept oder die zugrunde liegende unternehmerische Aufgabenstellung durch die vom Arbeitnehmer gewünschte Abweichung wesentlich beeinträchtigt wer-

<b>Entscheidungssammlung</b> <b>Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes</b>	<b>Urteil</b> <b>5139</b>
Urteil des BAG vom 15.12.2009 – 9 AZR 72/09 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>TAöD</b>

		den. Dieser Prüfungsmaßstab gilt nicht nur für die Verringerung der Arbeitszeit, sondern auch für ihre Neuverteilung. Ob (dringende) betriebliche Gründe vorliegen, beurteilt sich nach dem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitgeber den Arbeitszeitwunsch ablehnt (vgl. zB Senat 24. Juni 2008 - 9 AZR 313/07 - Rn. 24, <b>TAöD Nr. 3997</b> ).
	52	(b) Dieser eingeschränkten Überprüfung hält die angefochtene Entscheidung nicht stand. Das Landesarbeitsgericht hat nicht alle erheblichen Umstände berücksichtigt. Der Senat kann selbst abschließend entscheiden (§ 563 Abs. 3 ZPO). Die wesentlichen Tatsachen sind festgestellt. Neuer Tatsachenvortrag ist nicht zu erwarten.
	53	(c) Der Senat kann letztendlich offenlassen, ob auf der ersten Prüfungsstufe ein durchgeführtes betriebliches Organisationskonzept festzustellen ist, das die behauptete Arbeitszeitgestaltung bedingt (vgl. dazu Senat 8. Mai 2007 - 9 AZR 1112/06 - Rn. 30 f., <b>TAöD Nr. 4629</b> ). Die geltend gemachten Gründe haben auf der dritten Prüfungsebene jedenfalls nicht das erforderliche Gewicht.
	54	(aa) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts wird noch kein Organisationskonzept dargelegt, wenn der Arbeitgeber vorbringt, die Aufgaben sollten nach seiner unternehmerischen Zielsetzung von einer Vollzeitkraft, hier einer vollzeitbeschäftigten Leiterin Controlling, erledigt werden. Das gilt auch für Leitungsfunktionen. Sonst könnte der Arbeitgeber jedem Teilzeitverlangen mit dem Argument begegnen, er wolle nur Vollzeitarbeitnehmer beschäftigen (vgl. Senat 8. Mai 2007 - 9 AZR 1112/06 - Rn. 30, <b>TAöD Nr. 4629</b> ).
	55	(bb) Die nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts unbestrittene und damit eingeräumte längere Vertretung der Klägerin von November 2006 bis August 2007 durch den Leiter des Rechnungswesens spricht zudem dagegen, dass das behauptete betriebliche Organisationskonzept tatsächlich durchgeführt wurde. Der in Vollzeit beschäftigte Leiter des Rechnungswesens konnte die Position der Klägerin als Leiterin des Controllings wegen seiner übrigen Aufgaben im Rechnungswesen nicht in Vollzeit ausfüllen. Es war demnach

<b>Entscheidungssammlung</b> <b>Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes</b>	<b>Urteil</b> <b>5139</b>
Urteil des BAG vom 15.12.2009 – 9 AZR 72/09 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>TAöD</b>

		unumgänglich, einzelne Aufgaben an ihm unterstellte Arbeitnehmer zu delegieren, Besprechungen und Dienstreisen auf bestimmte Tage zu konzentrieren.
	56	(cc) Die Fragen der ersten Stufe können im Ergebnis auf sich beruhen. Die geltend gemachten betrieblichen Gründe sind jedenfalls nicht gewichtig genug, um dem Anspruch der Klägerin auf Elternteilzeit entgegenzustehen.
	57	(aaa) Der Arbeitgeber hat im Fall der Elternzeit 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 die aus seiner Sicht erforderlichen Überbrückungsmaßnahmen trifft. Das gilt grundsätzlich auch für Beeinträchtigungen, die eine vom Arbeitnehmer während der Elternzeit gewünschte Teilzeitarbeit mit sich bringt, wie § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BEEG verdeutlicht. Der Arbeitgeber darf den Verringerungswunsch lediglich aus „dringenden betrieblichen“ Gründen ablehnen, während der allgemeine Verringerungsanspruch aus § 8 TzBfG schon aus „betrieblichen“ Gründen abgelehnt werden kann. An das Gewicht der Ablehnungsgründe sind daher erhebliche Anforderungen zu stellen (Senat 5. Juni 2007 - 9 AZR 82/07 - Rn. 37 und 48, BAGE 123, 30 = <b>TAöD Nr. 4636</b> ).
	58	(bbb) Dieses erhebliche Gewicht weisen die mit der teilweisen Abwesenheit der Klägerin verbundenen Koordinationsprobleme und die nötige Delegation von Aufgaben nicht auf. Bei ihnen handelt es sich um Schwierigkeiten, die mit Elternteilzeit regelmäßig verbunden sind. Die gesetzgeberische Zielvorstellung, die in der Dringlichkeit der entgegenstehenden betrieblichen Gründe zum Ausdruck kommt, verlangt dem Arbeitgeber erhebliche Anstrengungen ab, um derartige Schwierigkeiten zu überwinden. Die Umstellung von SAP auf Axapta, die Umstrukturierung und die bevorstehende Verlagerung des Controllings von E nach B führen selbst dann zu keinem anderen Ergebnis, wenn die Verlagerungsentscheidung bei Ablehnung des Teilzeitantrags bereits definitiv getroffen war. Die Beklagte hat keinerlei Tatsachen dazu vorgebracht, weshalb die Füh-

<b>Entscheidungssammlung</b> <b>Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes</b>	<b>Urteil</b> <b>5139</b>
Urteil des BAG vom 15.12.2009 – 9 AZR 72/09 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>TAöD</b>

		rungsaufgaben, die mit den nötigen Umstellungs- und Vorbereitungsarbeiten verbunden waren, nicht an den zweieinhalb von der Klägerin gewünschten Anwesenheitstagen pro Woche durchgeführt werden konnten.
	59	(5) Die Beklagte beruft sich ferner auf fehlende Beschäftigungsmöglichkeiten. Sie habe mit Wirkung vom 24. Oktober 2007 den Beschluss gefasst, ihre Hauptverwaltung in E bis spätestens 30. Juni 2008 zu schließen und das Controlling bis zu diesem Zeitpunkt stufenweise von E nach B zu verlagern. Der Senat kann auch in diesem Zusammenhang zugunsten der Beklagten unterstellen, dass diese Entscheidung und ihre Umsetzung schon vorauszusehen waren, als die Rechtsvorgängerin der Beklagten den Elternteilzeitantrag mit Schreiben vom 20. Februar 2007 - der Klägerin zugegangen am 23. Februar 2007 - ablehnte. Die Beklagte hat nicht dargelegt, dass während der beantragten Dauer der Elternteilzeit vom 23. August 2007 bis 21. Dezember 2008 keine Beschäftigungsmöglichkeit für die Klägerin bestand.
	60	60 (a) Die bloße Behauptung, es bestehe keine Beschäftigungsmöglichkeit, genügt regelmäßig nicht, um schlüssig zu begründen, weshalb die Zustimmung zur Verringerung der Arbeitszeit verweigert wird. Die zugrunde liegenden Tatsachen sind zu bezeichnen (vgl. im Einzelnen Senat 5. Juni 2007 - 9 AZR 82/07 - Rn. 53 f., BAGE 123, 30 = <b>TAöD Nr. 4636</b> ).
	61	(b) Diesen Erfordernissen wird das Vorbringen der Beklagten nicht gerecht. Sie hat sich schon nicht darauf berufen, die Klägerin habe nach der Verlagerung des Controllings nicht in B beschäftigt werden können. Die Beklagte hat hierfür jedenfalls keine Gründe genannt.
	62	C. Die wiederherzustellende Entscheidungsformel des Arbeitsgerichts, mit der es einem Teil des Antrags zu 4 stattgegeben hat, ist nach § 319 Abs. 1 ZPO zu berichtigen.
	63	I. Das Arbeitsgericht hat die Beklagte verurteilt, dem Antrag der Klägerin auf Reduzierung ihrer vertraglichen Arbeitszeit auf 20 Wochenstunden ab 23. August 2007 bis 21. Dezember 2008 zuzustimmen und die Verteilung

<b>Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes</b>	<b>Urteil 5139</b>
Urteil des BAG vom 15.12.2009 – 9 AZR 72/09 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	<b>TAöD</b>

		der Arbeitszeit auf montags und freitags jeweils acht Stunden und unter der Woche für weitere vier Stunden festzulegen. Die Klägerin hatte dagegen sowohl außergerichtlich als auch gerichtlich beantragt, die Verteilung der Arbeitszeit auf mittwochs und freitags jeweils acht Stunden und für weitere vier Stunden unter der Woche festzulegen.
	64	II. Bei der Abweichung handelt es sich erkennbar um ein Versehen und damit um eine offenbare Unrichtigkeit iSv. § 319 Abs. 1 ZPO. Das Arbeitsgericht wollte der Klägerin nichts anderes zusprechen, als sie beantragt hatte. Aus der Urteilsformel und den Entscheidungsgründen geht in keiner Weise hervor, dass das Arbeitsgericht eine andere Arbeitszeitverteilung als die Klägerin für richtig hielt. Der Senat ist als das mit der Sache befasste Rechtsmittelgericht für die Berichtigung zuständig (vgl. Senat 24. März 2009 - 9 AZR 733/07 - Rn. 28 mwN, AP BGB § 611 Sachbezüge Nr. 22 = EzA GewO § 107 Nr. 1).
	65	D. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1, § 92 Abs. 1 Satz 1 2. Alt. ZPO.