

Bundesarbeitsgericht  
Neunter Senat

Urteil vom 24. September 2019  
- 9 AZR 435/18 -  
ECLI:DE:BAG:2019:240919.U.9AZR435.18.0

I. Arbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 17. November 2017  
- 1 Ca 44/17 -

II. Landesarbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 24. Mai 2018  
- 1 Sa 2/18 -

---

Entscheidungsstichworte:

Elternzeit - Ablehnungsschreiben des Arbeitgebers - Präklusion

# BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 435/18

1 Sa 2/18  
Landesarbeitsgericht  
Hamburg

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
24. September 2019

## URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. September 2019 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Weber und den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Suckow sowie die ehrenamtlichen Richter Heilmann und Neumann-Redlin für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 24. Mai 2018

- 1 Sa 2/18 - unter Zurückweisung der Revision im Übrigen - in der Hauptsache sowie im Kostenpunkt aufgehoben, soweit das Landesarbeitsgericht auf die Berufung der Beklagten die Klage hinsichtlich des Hilfsantrags, die Beklagte zu verurteilen, das seitens der Klägerin unter dem 29. September 2016 unterbreitete Änderungsangebot anzunehmen, abgewiesen hat.

2. Im Umfang der Aufhebung wird die Sache zur weiteren Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Klägerin begehrt von der Beklagten die Zustimmung zu ihrem Angebot, das Arbeitsverhältnis während ihrer Elternzeit als Teilzeitarbeitsverhältnis fortzuführen. 1

Die Beklagte, die in ihrem Betrieb Kakaobohnen verarbeitet, beschäftigt die Klägerin auf der Grundlage eines vom 11. September 2008 datierenden Arbeitsvertrags seit dem 15. September 2008 als Anlagenfahrerin. Die Produktion im Betrieb der Beklagten erfolgt nach einem jeweils ein Kalenderjahr im Voraus festgesetzten Plan in einem vollkontinuierlichen Schichtsystem mit drei Schichten an sieben Wochentagen. Jeder Beschäftigte ist - mit Ausnahmen - einer von vier Schichtgruppen zugeordnet. Die Frühschicht dauert von 6.00 Uhr bis 14.15 Uhr, die Spätschicht von 14.00 Uhr bis 22.15 Uhr und die Nachschicht von 22.00 Uhr bis 6.15 Uhr des Folgetages. 2

Mit Schreiben vom 8. April 2016 teilte die Beklagte der Klägerin mit, infolge einer Umorganisation des Produktionsprozesses werde ihr Arbeitsplatz als Senior Operator zukünftig weggefallen. 3

Am 25. September 2016 wurde das zweite Kind der Klägerin geboren. 4  
Mit Schreiben vom 29. September 2016 nahm die Klägerin vom 22. November 2016 bis zum 24. September 2019 Elternzeit in Anspruch und beantragte mit einem weiterem Schreiben vom selben Tag, sie während der Elternzeit in Teilzeit mit einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 20 Stunden, verteilt auf die Wochentage Montag bis Donnerstag von 6.30 Uhr bis 11.30 Uhr ab dem 25. September 2017 zu beschäftigen. Unter dem 18. Oktober 2016 lehnte die Beklagte das Teilzeitbegehren der Klägerin ab. Zur Begründung heißt es in dem Schreiben wie folgt:

„Wir haben einen rollierenden Schichtbetrieb, der Ihrem Teilzeitwunsch entgegensteht. Die von Ihnen gewünschten Arbeitszeiten sind in dieses Schichtsystem nicht zu integrieren. Die Frühschicht beginnt um 06:00 Uhr und endet um 14:30 Uhr, so dass Sie entweder eine Person zu viel in der Schicht wären oder aber die Schicht wäre für insgesamt 3,5 Stunden unterbesetzt. Die eine Variante würde uns unangemessen wirtschaftlich belasten, die andere Variante würde zu einer Gefährdung der Produktion führen. Eine anderweitige Einsatzmöglichkeit außerhalb des Schichtsystems gibt es für Sie nicht.“

Mit innerbetrieblichem Aushang vom 16. Februar 2018 suchte die Be- 5  
klagte vier Operators, die bereit seien, ihre wöchentliche Arbeitszeit um fünf Stunden bei einer monatlichen Entgelteinbuße von 293,00 bis 340,00 Euro brutto zu verringern, um ergänzend zu einer Mitarbeiterin mit einer Arbeitszeit von 6.00 Uhr bis 11.00 Uhr von montags bis donnerstags zu arbeiten. Auf die Ausschreibung meldeten zwei Beschäftigte ihr Interesse an.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Beklagte sei verpflichtet, 6  
ihr Angebot auf Abschluss eines befristeten Teilzeitarbeitsvertrags anzunehmen. Der mögliche Wegfall des Arbeitsplatzes eines Senior Operators stehe der von ihr begehrten Beschäftigung nicht entgegen, da sich die Beklagte in ihrem Ablehnungsschreiben nicht darauf berufen habe.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt, 7

1. die Beklagte zu verurteilen, ihrem Antrag auf Verringerung ihrer vertraglichen Arbeitszeit auf 20 Wochenstunden vom 25. September 2017 bis zum

24. September 2019 zuzustimmen,  
und
2. die Beklagte zu verurteilen, die Verteilung der Arbeitszeit der Klägerin vom 25. September 2017 bis zum 24. September 2019 auf Montag bis Donnerstag, 6.00 Uhr bis 11.00 Uhr festzulegen;  
hilfsweise,  
die Beklagte zu verurteilen, die Verteilung der Arbeitszeit der Klägerin vom 25. September 2017 bis zum 24. September 2019 auf Montag bis Donnerstag, 6.30 Uhr bis 11.30 Uhr festzulegen.

Die Beklagte hat die Abweisung der Klage mit der Begründung beantragt, dem Teilzeitverlangen der Klägerin ständen betriebliche Gründe entgegen. Das vollkontinuierliche Schichtsystem schließe einen Einsatz der Klägerin gemäß der von ihr gewünschten Arbeitszeitverteilung aus. Das Unter- bzw. Überbesetzungsproblem werde von einer Schichtgruppe in die nächste getragen. Die alternativ denkbare Einstellung einer Vollzeitkraft sei nicht möglich, sie sei ihr jedenfalls wirtschaftlich nicht zumutbar. 8

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. In der Revisionsverhandlung hat die Klägerin ihren Antrag auf den Hinweis des Senats neu gefasst. Sie hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, ihrem Antrag auf Verringerung ihrer vertraglichen Arbeitszeit auf 20 Wochenstunden vom 25. September 2017 bis zum 24. September 2019 bei einer Verteilung der Arbeitszeit von Montag bis Donnerstag von 6.00 Uhr bis 11.00 Uhr zuzustimmen, hilfsweise die Beklagte zu verurteilen, ihrem Antrag auf Verringerung ihrer vertraglichen Arbeitszeit auf 20 Wochenstunden vom 25. September 2017 bis zum 24. September 2019 bei einer Verteilung der Arbeitszeit von Montag bis Donnerstag von 6.30 Uhr bis 11.30 Uhr zuzustimmen. 9

## Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin hat teilweise Erfolg. Mit der Begründung, der Arbeitsplatz eines Senior Operators sei weggefallen, durfte das Landesarbeitsgericht den von der Klägerin erhobenen Anspruch auf Vertragsänderung nicht abweisen. Hinsichtlich des Hauptantrags erweist sich die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts aus anderen Gründen als richtig (§ 563 Abs. 3 ZPO). Hinsichtlich des Hilfsantrags kann der Senat auf der Grundlage der tatbestandlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht abschließend entscheiden, ob die Beklagte verpflichtet ist, das von der Klägerin unterbreitete Änderungsangebot anzunehmen. 10

I. Die Klage ist zulässig. 11

1. Für die von der Klägerin gemäß § 15 Abs. 6 BEEG in der Fassung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vom 27. Januar 2015 (gültig ab 1. Januar 2015 bis 31. Dezember 2017, im Folgenden BEEG aF) beanspruchte Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit ist die Leistungsklage die richtige Klageart (vgl. BAG 16. April 2013 - 9 AZR 535/11 - Rn. 12). Anders als die bloße Inanspruchnahme der Elternzeit, die als Gestaltungsrecht (BAG 10. Mai 2016 - 9 AZR 145/15 - Rn. 18) nicht von einer Zustimmung des Arbeitgebers abhängig ist (BAG 15. April 2008 - 9 AZR 380/07 - Rn. 31, BAGE 126, 276), setzt die Elternteilzeit eine Vertragsänderung voraus, auf die der Arbeitnehmer unter den in § 15 Abs. 6 und Abs. 7 BEEG aF genannten Voraussetzungen einen Anspruch hat. Macht der Arbeitnehmer seinen Anspruch vor den Gerichten für Arbeitssachen erfolgreich geltend (§ 15 Abs. 7 Satz 7 BEEG aF), gilt die für die Vertragsänderung erforderliche Zustimmungserklärung des Arbeitgebers gemäß § 894 ZPO mit Rechtskraft des Urteils als abgegeben (vgl. BAG 5. Juni 2007 - 9 AZR 82/07 - Rn. 21, BAGE 123, 30). 12

2. Die auf Vertragsänderung gerichtete Leistungsklage genügt dem Bestimmtheitsgebot des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 13

- a) Das Angebot des Arbeitnehmers, während der Elternzeit die Regelarbeitszeit zu verringern, muss den Bestimmtheitsanforderungen entsprechen, wie sie allgemein an Vertragsanträge iSd. § 145 BGB gestellt werden (*BAG 19. April 2005 - 9 AZR 233/04 - zu II 1 der Gründe, BAGE 114, 206*). Deshalb muss die nach der speziellen Vollstreckungsregel des § 894 Satz 1 ZPO als abgegeben geltende Willenserklärung den für einen solchen Vertrag notwendigen Mindestinhalt (*essentialia negotii*) umfassen. Hierzu gehören nach § 611 Abs. 1 BGB die „versprochenen Dienste“ bzw. seit 1. April 2017 nach § 611a Abs. 1 Satz 1 BGB die Arbeitsleistung, zu der der Arbeitnehmer verpflichtet ist, und damit Art und Beginn der Arbeitsleistung. Eine Einigung über weitere Inhalte ist grundsätzlich nicht erforderlich, sofern klar ist, dass die Arbeitsleistung vergütet werden soll. Ist die Höhe der Vergütung nicht bestimmt, ist gemäß § 612 Abs. 2 BGB die übliche Vergütung als vereinbart anzusehen. Zur Ermittlung des Inhalts einer mit der Klage erstrebten Willenserklärung kann - wie bei anderen auslegungsbedürftigen Klageanträgen - die Klagebegründung herangezogen werden (*vgl. BAG 18. September 2018 - 9 AZR 20/18 - Rn. 18*). 14
- b) Diesen Anforderungen genügt sowohl der von der Klägerin zur Entscheidung gestellte Haupt- als auch der Hilfsantrag. Mit dem Hauptantrag begehrt die Klägerin die Reduzierung der wöchentlichen Regelarbeitszeit im Zeitraum vom 25. September 2017 bis zum 24. September 2019 auf 20 Wochenstunden bei einer Verteilung der reduzierten Arbeitszeit von Montag bis Donnerstag von 6.00 Uhr bis 11.00 Uhr. Mit dem Hilfsantrag verlangt sie die Reduzierung der Arbeitszeit im selben Umfang wie mit dem Hauptantrag, allerdings bei einer Verteilung der Arbeitszeit, wie sie diese der Beklagten unter dem 25. September 2017 angetragen hat. Die Klägerin war nicht gehalten, die Art der Arbeitsleistung näher zu spezifizieren. Diese ergibt sich aus dem ansonsten unverändert fortbestehenden Arbeitsvertrag vom 11. September 2008 (*vgl. BAG 18. Juli 2017 - 9 AZR 259/16 - Rn. 10, BAGE 159, 368*). 15
- c) Die Klage ist nicht infolge Zeitablaufs unzulässig geworden. Selbst die - vollständige - Beendigung der Elternzeit lässt das Rechtsschutzbedürfnis 16

für eine elternzeitbedingte Klage auf Verringerung der Arbeitszeit nicht entfallen (vgl. BAG 19. Februar 2013 - 9 AZR 461/11 - Rn. 10, BAGE 144, 253).

II. Die Klage ist dem Hauptantrag nach unbegründet. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, der von der Klägerin begehrten Reduzierung der wöchentlichen Regelarbeitszeit bei Verteilung der Arbeitszeit von Montag bis Donnerstag von 6.00 Uhr bis 11.00 Uhr zuzustimmen. Davon ist das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zu Recht ausgegangen. 17

1. Das Landesarbeitsgericht hat allerdings im Ausgangspunkt zu Unrecht angenommen, die Beklagte könne ihre Weigerung, der Vertragsänderung zuzustimmen, erfolgreich auf Umstände stützen, die sie nicht im Ablehnungsschreiben vom 18. Oktober 2016 genannt habe. 18

a) Der von der Klägerin geltend gemachte Anspruch auf Reduzierung der wöchentlichen Regelarbeitszeit ist am Maßstab des § 15 BEEG aF in der bis zum 31. Dezember 2017 geltenden Fassung zu beurteilen (*Art. 10 Abs. 1 Satz 1 des Gesetzes zur Neuregelung des Mutterschutzrechts vom 23. Mai 2017 BGBl. I S. 1228*). 19

b) Das Landesarbeitsgericht hat die Abweisung der Klage darauf gestützt, dem von der Klägerin geäußerten Teilzeitwunsch ständen dringende betriebliche Gründe entgegen, da der Arbeitsplatz eines Senior Operators ersatzlos weggefallen sei. Ohne Bedeutung sei, dass die Beklagte der Klägerin diesen Grund in ihrem Schreiben vom 18. Oktober 2016 nicht mitgeteilt habe. Die für die Ablehnung eines Teilzeitverlangens maßgebliche Frist des § 15 Abs. 7 Satz 4 BEEG aF sei keine Ausschlussfrist, nach deren Ablauf es dem Arbeitgeber verwehrt sei, andere Gründe anzuführen als die, die er dem Arbeitnehmer zuvor mitgeteilt habe. 20

c) Dies ist rechtsfehlerhaft. Nach der neueren Rechtsprechung des Senats kann sich der Arbeitgeber in einem gerichtlichen Verfahren nur auf solche Ablehnungsgründe berufen, die er in einem form- und fristgerechten Schreiben iSd. § 15 Abs. 7 BEEG aF genannt hat. Dies gilt entgegen der Ansicht der Re- 21



vision unabhängig davon, ob dem Arbeitnehmer andere als die seitens des Arbeitgebers in dem Ablehnungsschreiben genannten Gründe bekannt sind.

Der Wortlaut des § 15 Abs. 7 Satz 4 BEEG aF, dem zufolge der Arbeitgeber die Ablehnung mit einer schriftlichen Begründung versehen „muss“, indiziert den Willen des Gesetzgebers, dass die Verletzung dieser Vorschrift in prozessualer Hinsicht nicht folgenlos bleiben soll. Dieses Verständnis wird durch den Normzweck bestätigt. Das in § 15 Abs. 7 BEEG aF statuierte Begründungserfordernis stellt ua. sicher, dass der Arbeitnehmer eine tatsachenbasierte Beurteilungsgrundlage erhält, auf der er die Erfolgsaussichten einer Klage auf Zustimmung zur begehrten Elternteilzeit überprüfen kann. Dieses Regelungsziel lässt sich nur erreichen, wenn der Arbeitgeber im späteren Prozess die von ihm begehrte Klageabweisung ausschließlich auf solche Gründe stützen kann, die er dem Arbeitnehmer zuvor nach § 15 Abs. 7 Satz 4 BEEG aF mitgeteilt hat. Aus diesem Grunde ist der Arbeitgeber im gerichtlichen Verfahren mit anderen als den im Ablehnungsschreiben genannten Gründen präkludiert (*siehe im Einzelnen BAG 11. Dezember 2018 - 9 AZR 298/18 - Rn. 31 ff. mwN, BAGE 164, 307*).

22

2. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts über den Hauptantrag stellt sich allerdings aus anderen Gründen als richtig dar (§ 561 ZPO).

23

a) Die Klage ist hinsichtlich des Hauptantrags nicht schon deshalb unbegründet, weil die Klägerin die rückwirkende Verringerung und Neuverteilung ihrer Arbeitszeit verlangt. Seit Inkrafttreten des § 311a BGB in der Fassung des Gesetzes zur Modernisierung des Schuldrechts vom 26. November 2001 (*BGBI. 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. Die erstrebte Fiktion der Abgabe der Annahmeerklärung nach § 894 Satz 1 ZPO soll zum Abschluss eines Vertrags führen, der rückwirkend Rechte und Pflichten begründet (*BAG 11. Dezember 2018 - 9 AZR 298/18 - Rn. 24, BAGE 164, 307*).

24

b) Die Klage ist hinsichtlich des Hauptantrags unbegründet, weil die Klägerin mit ihm eine Vertragsänderung begehrt, die sie der Beklagten nicht zuvor im Verfahren nach § 15 Abs. 6 iVm. Abs. 7 BEEG aF angetragen hat. Nach dem Abschluss des sog. Konsensverfahrens (§ 15 Abs. 5 BEEG aF) ist der Arbeitnehmer gehalten, dem Arbeitgeber ein konkretes Änderungsangebot zu unterbreiten. Lehnt der Arbeitgeber dieses Angebot form- und fristgerecht ab (§ 15 Abs. 7 Satz 4 und Satz 5 BEEG aF), steht es dem Arbeitnehmer nach § 15 Abs. 7 Satz 7 BEEG aF frei, den von ihm gegenüber dem Arbeitgeber erhobenen Anspruch im Klagewege vor den Gerichten für Arbeitssachen zu verfolgen. Das Änderungsverlangen ist seinem Inhalt nach für das gerichtliche Verfahren bindend. Der Streitgegenstand kann durch den Arbeitnehmer nicht mehr einseitig verändert werden, ohne dass in § 15 Abs. 5, Abs. 6 und Abs. 7 BEEG aF vorgeschriebene Verfahren erneut zu durchlaufen.

25

aa) Die Regelung der Elternteilzeit in § 15 BEEG aF unterscheidet zwischen dem Verringerungsantrag nach § 15 Abs. 5 BEEG aF und dem Verringerungsanspruch gemäß § 15 Abs. 6 iVm. Abs. 7 BEEG aF. Zunächst hat der Arbeitnehmer gemäß § 15 Abs. 5 Satz 1 BEEG aF die Verringerung der Arbeitszeit beim Arbeitgeber zu beantragen. Damit wird das Konsensverfahren eingeleitet. Hierzu braucht der Arbeitnehmer noch kein annahmefähiges Angebot iSv. § 145 BGB auf Verringerung der Arbeitszeit gegenüber dem Arbeitgeber abzugeben. Es reicht aus, dass der Arbeitgeber um eine Verhandlung über eine Verringerung der Arbeitszeit und gegebenenfalls die Verteilung der verringerten Arbeitszeit gebeten wird. Demgegenüber regelt § 15 Abs. 6 iVm. Abs. 7 BEEG aF das Verfahren der Inanspruchnahme, wenn eine Einigung im Konsensverfahren scheitert. Dieses Verfahren leitet der Arbeitnehmer dadurch ein, dass er dem Arbeitgeber ein annahmefähiges Angebot iSv. § 145 BGB auf Verringerung und gegebenenfalls auf Verteilung der verringerten Arbeitszeit unterbreitet und deutlich macht, hierdurch die Verringerung der Arbeitszeit iSv. § 15 Abs. 6 BEEG aF zu beanspruchen (vgl. BAG 19. Februar 2013 - 9 AZR 461/11 - Rn. 15, BAGE 144, 253).

26

bb) Hat der Arbeitgeber das Angebot auf Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit abgelehnt (§ 15 Abs. 7 Satz 4 BEEG aF), ist das vorgerichtliche Verfahren abgeschlossen. Der Arbeitnehmer kann seinen Verteilungswunsch deshalb ab diesem Zeitpunkt nicht mehr ändern. Das folgt aus § 15 Abs. 6 BEEG aF. Danach kann der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gegenüber während der Gesamtdauer der Elternzeit - nur - zweimal unter den in § 15 Abs. 7 BEEG aF genannten Voraussetzungen eine Verringerung seiner Arbeitszeit verlangen, soweit die Arbeitsvertragsparteien eine Einigung nach § 15 Abs. 5 BEEG aF nicht erzielen können. Die Vorschrift begrenzt - wie § 8 Abs. 6 TzBfG - das Recht des Arbeitnehmers, von dem Arbeitgeber Teilzeit zu verlangen und wahrt damit das Recht des Arbeitgebers, gegen seinen Willen die Arbeitszeit während der Gesamtdauer der Elternzeit mehr als zweimal verringern zu müssen. Die Begrenzung des Anspruchs in § 15 Abs. 6 BEEG aF dient dem Interesse des Arbeitgebers an einer kontinuierlichen Personalplanung. Dieser hat angesichts des Erfordernisses entgegenstehender dringender betrieblicher Gründe in § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BEEG aF regelmäßig einen Verringerungsanspruch nach § 15 Abs. 6 BEEG aF zu erfüllen. Damit er hierdurch nicht unzumutbar belastet wird, soll er nur zweimal damit rechnen müssen, seine Personalplanung gegen seinen Willen dem Teilzeitwunsch des Arbeitnehmers anpassen zu müssen (vgl. BAG 24. Juni 2008 - 9 AZR 514/07 - Rn. 23, BAGE 127, 95 zur gleichgelagerten Problematik bei § 8 Abs. 6 TzBfG).

cc) Die Klägerin begehrt mit dem Hauptantrag die Zustimmung der Beklagten zu einem einheitlichen Änderungsangebot. Dieses umfasst neben der Verringerung ihrer wöchentlichen Regelarbeitszeit im Zeitraum vom 25. September 2017 bis zum 24. September 2019 auf 20 Wochenstunden auch die Verteilung der verringerten Arbeitszeit von Montag bis Donnerstag von 6.00 Uhr bis 11.00 Uhr.

(1) Gemäß § 15 Abs. 7 Satz 3 BEEG aF kann der Arbeitnehmer sein Verringerungsverlangen mit einem konkreten Verteilungswunsch verbinden und sein Änderungsangebot damit von der gewünschten Arbeitszeitverteilung abhängig machen (vgl. zu § 8 TzBfG BAG 11. Juni 2013 - 9 AZR 786/11 - Rn. 9).

In einem solchen Fall kann der Arbeitgeber das ihm angetragene Änderungsangebot wegen § 150 Abs. 2 BGB nur einheitlich annehmen oder ablehnen (so zu § 8 TzBfG BAG 18. August 2009 - 9 AZR 517/08 - Rn. 19). Will der Arbeitnehmer das Risiko ausschließen, dass der beantragten Verteilung der verringerten Arbeitszeit und damit auch der Elternteilzeit dringende betriebliche Gründe entgegenstehen, obliegt es ihm, die Verringerung und bestimmte Verteilung der verringerten Arbeitszeit so anzubieten, dass der Arbeitgeber zweifelsfrei erkennen kann, dass der Arbeitnehmer beide Ziele getrennt voneinander verfolgt (vgl. BAG 19. Februar 2013 - 9 AZR 461/11 - Rn. 34, BAGE 144, 253).

(2) Die Klägerin hat ihren auf die Verringerung der Regelwochenarbeitszeit gerichteten Wunsch mit dem Wunsch nach einer bestimmten Verteilung der reduzierten Arbeitszeit verbunden. Die Klägerin hat die Beklagte um ihre Zustimmung zu einer Elternteilzeit aufgefordert und dabei sowohl den Umfang der Arbeitszeitverringerung als auch die Verteilung der verbleibenden Arbeitszeit konkret benannt. Soweit sie den Hauptantrag verfolgt, möchte sie im Zeitraum vom 25. September 2017 bis zum 24. September 2019 mit einer Regelarbeitszeit von 20 Wochenstunden arbeiten und ihre Arbeitsleistung von Montag bis Donnerstag von 6.00 Uhr bis 11.00 Uhr erbringen. Macht ein Arbeitnehmer - wie im Streitfall die Klägerin - sowohl einen Verringerungs- als auch einen Verteilungswunsch geltend, hängen beide Begehren regelmäßig voneinander ab (vgl. BAG 18. Februar 2003 - 9 AZR 164/02 - zu B II 2 b der Gründe, BAGE 105, 107 zu § 8 TzBfG). Die Klägerin hat ihren Antrag in diesem Sinne klargestellt. 30

dd) Da das Angebot der Klägerin vom 25. September 2017 ein einheitliches Angebot ist, das sowohl auf die Reduzierung als auch auf die dort genannte Verteilung der Arbeitszeit gerichtet ist, ist die Beklagte nicht verpflichtet, dieses lediglich teilweise im Hinblick auf die Reduzierung der Arbeitszeit anzunehmen. Die Klägerin verfolgt mit dem Hauptantrag ein anderes Vertragsangebot als das Angebot, das sie der Beklagten unter dem 29. September 2016 unterbreitet hat. Während sie mit letzterem von der Beklagten nicht nur die Reduzierung der wöchentlichen Regelarbeitszeit auf 20 Stunden, sondern darüber hinaus eine Ver- 31

teilung der Arbeitszeit auf die Wochentage Montag bis Donnerstag von 6.30 Uhr bis 11.30 Uhr verlangt hat, begehrt sie mit dem Hauptantrag eine Zustimmung der Beklagten zu einer Arbeitszeitverteilung, der zufolge sie montags bis donnerstags von 6.00 Uhr bis 11.00 Uhr arbeitet.

III. Hinsichtlich des Hilfsantrags ist die Revision begründet. Mit der Begründung des Landesarbeitsgerichts durfte der Klägerin auf ihren Hilfsantrag hin ein Anspruch auf die begehrte Elternteilzeit nicht abgesprochen werden. Auf der Grundlage der Feststellungen des Landesarbeitsgerichts kann der Senat allerdings nicht abschließend entscheiden, ob die Beklagte verpflichtet ist, das Änderungsangebot der Klägerin vom 29. September 2016 anzunehmen. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts war daher aufzuheben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückzuverweisen. Das Landesarbeitsgericht wird danach zu beurteilen haben, ob dem Elternzeitverlangen der Klägerin dringende betriebliche Gründe iSd. § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BEEG aF entgegenstehen. 32

1. Der für den Fall des Unterliegens mit dem Hauptantrag gestellte Hilfsantrag fällt dem Senat zur Entscheidung an. Die Klägerin hat den Antrag für den Fall gestellt, dass sie keinen Anspruch auf eine Reduzierung der Arbeitszeit verbunden mit der primär begehrten Verteilung der reduzierten Arbeitszeit hat. Diese innerprozessuale Bedingung ist eingetreten (*vgl. BAG 2. Oktober 2018 - 5 AZR 376/17 - Rn. 43, BAGE 163, 326*). 33

2. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, dem Antrag der Klägerin ständen dringende betriebliche Gründe entgegen, ist rechtsfehlerhaft (*siehe im Einzelnen unter II 1*). Das Landesarbeitsgericht hat die Klage hinsichtlich des von der Klägerin gestellten Hilfsantrags mit derselben Begründung abgewiesen wie hinsichtlich des Hauptantrags. 34

3. Die Entscheidung über den Hilfsantrag erweist sich weder aus anderen Gründen als richtig (§ 561 ZPO) noch ist die Sache zur Entscheidung reif (§ 563 Abs. 3 ZPO). 35

a) Die allgemeinen Voraussetzungen, an deren Vorliegen § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 1, 2, 3 und Nr. 5 sowie Abs. 2 Satz 1 BEEG aF einen Anspruch auf Elternteilzeit knüpfen, liegen im Streitfall vor. Das Arbeitsverhältnis zwischen der Klägerin und der Beklagten, die ausschließlich der Personen in Berufsausbildung mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt, besteht ohne Unterbrechung länger als sechs Monate (§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 2 BEEG aF). Die Klägerin, die eine Reduzierung ihrer wöchentlichen Regelarbeitszeit für mindestens zwei Monate auf einen Umfang von nicht weniger als 15 und nicht mehr als 30 Wochenstunden (§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 3 BEEG aF) in einem Zeitraum begehrt, in dem ihr Sohn das dritte Lebensjahr noch nicht vollendet hat (§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 3 BEEG aF), teilte der Beklagten ihr Reduzierungsverlangen mehr als sieben Wochen vor Beginn der beabsichtigten Teilzeittätigkeit mit (§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 5 BEEG aF). Diese Voraussetzungen werden von der Beklagten - auch in der Revisionsinstanz - nicht in Abrede gestellt. Die Zustimmung der Beklagten wird nicht gemäß § 15 Abs. 7 Satz 5 oder 6 BEEG aF fingiert. Die Beklagte lehnte das Angebot der Klägerin auf Vertragsänderung mit Schreiben vom 18. Oktober 2016 form- und fristgerecht ab (§ 15 Abs. 7 Satz 4 und Satz 5 BEEG aF). 36

b) Das Landesarbeitsgericht hat - aus seiner Sicht konsequent - nicht geprüft, ob andere dringende betriebliche Gründe, als die von ihm angenommenen, der von der Klägerin mit dem Hilfsantrag begehrten Vertragsänderung entgegenstehen. Diese Prüfung wird das Landesarbeitsgericht nachzuholen haben. Im Einzelnen ist dabei Folgendes zu beachten: 37

aa) Der Arbeitgeber hat dem Verringerungsantrag des Arbeitnehmers zuzustimmen, wenn nicht dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. Für das Bestehen solcher Gründe trägt der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast. Beruft sich der Arbeitgeber darauf, die von dem Arbeitnehmer gewünschte Teilzeitarbeit sei mit den betrieblichen Arbeitszeitmodellen unvereinbar, ist das Prüfungsschema anzuwenden, das der Senat für die betrieblichen Ablehnungsgründe iSv. § 8 TzBfG entwickelt hat. Die danach erforderliche Prüfung ist regelmäßig in drei Stufen vorzunehmen. Zunächst ist festzustellen, ob der vom 38

Arbeitgeber als erforderlich angesehenen Arbeitszeitregelung überhaupt ein betriebliches Organisationskonzept zugrunde liegt und - wenn das zutrifft - um welches Konzept es sich handelt (erste Stufe). In der Folge ist zu untersuchen, inwieweit die aus dem Organisationskonzept folgende Arbeitszeitregelung dem Arbeitszeitverlangen des Arbeitnehmers tatsächlich entgegensteht (zweite Stufe). Schließlich ist auf der dritten Stufe das Gewicht der entgegenstehenden betrieblichen Gründe zu prüfen. An das objektive Gewicht des Ablehnungsgrundes nach § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BEEG aF sind erhebliche Anforderungen zu stellen. Denn § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BEEG aF fordert - anders als § 8 TzBfG - nicht nur „betriebliche Gründe“, sondern verlangt darüber hinaus, dass diese „dringend“ sind. Die entgegenstehenden betrieblichen Interessen müssen deshalb geradezu zwingende Hindernisse für die beantragte Verkürzung der Arbeitszeit sein (vgl. BAG 15. Dezember 2009 - 9 AZR 72/09 - Rn. 45). Maßgeblich für das Vorliegen dringender betrieblicher Gründe ist der Zeitpunkt, zu dem dem Arbeitnehmer die Ablehnungserklärung des Arbeitgebers zugegangen ist (vgl. BAG 23. November 2004 - 9 AZR 644/03 - zu B I 3 c aa der Gründe, BAGE 113, 11 zu § 8 TzBfG).

bb) Die Beklagte hat den Teilzeitwunsch der Klägerin unter dem 18. Oktober 2016 mit der Begründung abgelehnt, das rollierende Schichtsystem lasse einen Einsatz der Klägerin gemäß dem von ihr geäußerten Verteilungswunsch nicht zu. Die von der Klägerin gewünschte Verteilung der Arbeitszeit, die zu einer 3,5-stündigen Unterbesetzung der Frühschicht mit einer Person führe, gefährde die Produktion. Im Laufe des gerichtlichen Verfahrens hat die Beklagte diesen Vortrag präzisiert und vorgetragen, es sei ihr weder möglich, die Klägerin abweichend vom üblichen Schichtbeginn um 6.30 Uhr einzusetzen, noch, eine Ersatzkraft zu finden, die montags bis donnerstags von 6.00 Uhr bis 6.30 Uhr und von 11.30 Uhr bis 14.30 Uhr die der Klägerin zugewiesenen Aufgaben übernehmen könne. Dies belege die innerbetriebliche Ausschreibung vom 16. Februar 2018, auf die sich lediglich zwei Mitarbeiter gemeldet hätten.

39

cc) Das Landesarbeitsgericht wird zu prüfen haben, ob der von der Klägerin gewünschte Arbeitsbeginn um 6.30 Uhr dem im Betrieb der Beklagten be-

40

stehenden Schichtsystem derart entgegensteht, dass er ein zwingendes Hindernis für das Verringerungsverlangen der Klägerin darstellte. In diesem Zusammenhang wird das Landesarbeitsgericht auch der Frage nachzugehen haben, ob die Beklagte ausreichende Anstrengungen unternommen hat, um eine Ersatzkraft für die Klägerin zu finden. Macht der Arbeitgeber geltend, es sei ihm nicht möglich, die infolge der Teilzeit ausfallende Arbeitszeit durch die Einstellung einer Ersatzkraft auszugleichen, obliegt es ihm, im Einzelnen darzulegen, welche Anstrengungen er unternommen hat, eine Ersatzkraft zu finden (vgl. BAG 20. Juli 2004 - 9 AZR 626/03 - zu B III 2 der Gründe, BAGE 111, 260 zu § 8 TzBfG). Hierzu hat er vorzutragen, dass eine dem Berufsbild des Arbeitnehmers, der seine Arbeitszeit reduzieren möchte, entsprechende zusätzliche Teilzeiterersatzkraft auf dem für ihn maßgeblichen Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung steht (vgl. zu der gleichgelagerten Problematik bei § 8 TzBfG ErfK/Preis 20. Aufl. TzBfG § 8 Rn. 35; Beckschulze DB 2000, 2598, 2599; siehe ferner die Gesetzesbegründung BT-Drs. 14/4374 S. 17). Hierbei trifft ihn im Regelfall die Obliegenheit, bei der zuständigen Agentur für Arbeit eine Ersatzkraft nachzufragen. Nur aufgrund besonderer Umstände darf der Arbeitgeber davon ausgehen, dass sein Bemühen um eine Ersatzkraft ohnehin erfolglos geblieben und damit nicht erforderlich war (vgl. BAG 27. April 2004 - 9 AZR 522/03 - zu A II 4 e der Gründe, BAGE 110, 232 zu § 8 TzBfG).

Kiel

Weber

Suckow

Heilmann

Neumann-Redlin