

- Beglaubigte Abschrift -



Mit. Z. K. Platzsprache	Kürzel
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Lüneburg	
13. SEP. 2019	
F: 2719	WV: 19.19. Wof. SA
Erledigt	Fristen - Termine

Arbeitsgericht Lüneburg

Im Namen des Volkes

Urteil

4 Ga 3/19

Verkündet am: 02.09.2019

Graf, Gerichtsangestellte
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

In dem einstweiligen Verfügungsverfahren

[REDACTED]

- Verfügungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Lüneburg, Heiligengeiststr. 28, 21335 Lüneburg

gegen

[REDACTED]

- Verfügungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

[REDACTED]

hat die 4. Kammer des Arbeitsgerichts Lüneburg auf die mündliche Verhandlung vom 2. September 2019 durch die Richterin am Arbeitsgericht Kriesten als Vorsitzende sowie die ehrenamtlichen Richter Glander und Gohle als Beisitzer für Recht erkannt:

1. Der Verfügungsbeklagten wird aufgegeben, den Verfügungskläger bis zur rechtskräftigen Entscheidung im Hauptsacheverfahren Az: 4 Ca 539/19 mit 25 Stunden in der Woche und einer Verteilung der Arbeitszeit auf 5 Tage in der Woche auf die Wochentage von Montag bis Freitag in der Zeit von 8:00 Uhr bis 13:00 Uhr zu beschäftigen.
2. Der Streitwert wird auf 3.328,00 Euro festgesetzt.

3. Die Kosten des Rechtsstreits hat die Verfügungsbeklagte zu tragen.

4. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten im Rahmen eines einstweiligen Verfügungsverfahrens über einen Anspruch des Verfügungsklägers (im Folgenden: Kläger) auf Beschäftigung in Teilzeit.

Der am 13. Februar 1985 geborene Kläger ist gelernter Tischler. Seit dem 01. März 2014 ist er als Produktionsmitarbeiter bei der Verfügungsbeklagten (im Folgenden: Beklagte) tätig. Seine wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Er erzielt derzeit ein Stundenentgelt in Höhe von 19,22 Euro brutto. Die Bedingungen des Arbeitsverhältnisses im Einzelnen ergeben sich aus dem schriftlichen Arbeitsvertrag, der auszugsweise als Anlage A 1 zur Antragschrift vorliegt (Blatt 28 bis 32 der Akte).

Der Kläger ist Vater von 2 Kindern im Alter von 5 Jahren und 7 Jahren (vgl. Geburtsurkunden, Anlagen A 6 und A7 zur Antragschrift, Blatt 38 f der Akte). Die Ehefrau und Mutter der Kinder verließ die Familie im August 2018. Seither steht sie nur eingeschränkt für die Betreuung der gemeinsamen Kinder zur Verfügung.

Bei der Beklagten handelt es sich um ein Unternehmen der Chemieindustrie. Sie stellt Mineral-salze her. In ihrem Werk in Lüneburg beschäftigt sie 115 Mitarbeiter, davon 34 Mitarbeiter in der Produktion. Die Beklagte produziert im 3-Schicht-Betrieb. Die Schichtzeiten stellen sich wie folgt dar:

Frühschicht: 6 – 14 Uhr
Spätschicht: 14 – 22 Uhr
Nachschicht: 22 – 6 Uhr.

Die Beklagte betreibt im Lüneburger Werk die 3 Trocknungsanlagen TA7, TA5 und TA8.

An den Trocknungsanlagen TA7 und TA5 laufen 4 Prozessschritte ab: Ansatz, Verdampfung, Trocknung und Absackung. An der Trocknungsanlage TA7 sind je Schicht 3 Mitarbeiter eingesetzt, ein Mitarbeiter für den Ansatz, ein Mitarbeiter für Verdampfung und Trocknung sowie ein Mitarbeiter für die Absackung.

An der Trocknungsanlage TA5 sind pro Schicht 4 Mitarbeiter tätig, jeweils ein Mitarbeiter pro Prozessschritt.

An der Trocknungsanlage TA8 laufen 3 Prozessschritte ab, der zweite Schritt (Verdampfung) entfällt. An dieser Trocknungsanlage ist pro Schicht jeweils ein Mitarbeiter für die Prozessschritte Trocknung und Absackung eingesetzt. Den Prozessschritt 1 (Ansatz) betreut derselbe Mitarbeiter wie bei der Trocknungsanlage TA5.

Die Prozessschritte 1 bis 4 (TA7 und TA5) bzw. die Prozessschritte 1, 3-4 (TA8) bauen aufeinander auf und sind voneinander abhängig.

In der Trocknungsanlage TA7 führt die Beklagte pro Woche 3 Produktionszyklen durch, an der Trocknungsanlage TA8 sind es 2 Produktionszyklen. Es wird auf die graphische Übersicht der Beklagten für die Trocknungsanlagen TA7 und TA5 im Schriftsatz ihrer Prozessbevollmächtigten vom 29.08.2019 auf den Seiten 2 und 5 (Blatt 88, 90 der Akte) Bezug genommen.

In der Frühschicht erfolgt ab 13:00 Uhr die Reinigung der Trocknungsanlagen. Dabei reinigt jeder Mitarbeiter den Teil der Anlage, in dem der von ihm betreute Produktionsschritt stattfindet.

Neben den Produktionsvorgängen in den 3 Trocknungsanlagen führt die Beklagte einen weiteren Herstellprozess durch, das Schleudern. Dieses besteht aus 3 Produktionsschritten: Herstellen der Lösung, Kristallisation sowie Schleudern und Abfüllen. In den Prozessschritten 1 (Herstellen der Lösung) und 3 (Schleudern und Abfüllen) ist jeweils ein Mitarbeiter beschäftigt. Der Prozessschritt 2 (Kristallisation), der sich in das Pumpen der Lösung und in die Kühlung gliedert, bindet nur während des Pumpens und nur unregelmäßig einen Mitarbeiter. Der Herstellprozess des Schleuderns findet im Gegensatz zu den Abläufen in den Trocknungsanlagen nicht kontinuierlich statt. Zu Beginn des Jahres 2019 lief die Schleuder mehrere Wochen am Stück. In den Kalenderwochen 31 – 34 (29. Juli bis 25. August 2019) erfolgte das Schleudern nur in einer Woche. Die Beklagte stellt 3 Schleuderprodukte her. Die Produktion eines der Schleuderprodukte fällt bis Ende des Jahres 2019 weg.

In einer anderen Anlage stellt die Beklagte eine Magnesiumpaste („C38“) her. An dieser Anlage ist ein Mitarbeiter eingesetzt. Die Produktion findet immer in der Schicht statt, in der der Mitarbeiter ████████ tätig ist. Herr ████████ ist außer in der C38-Produktion auch an den Trocknungsanlagen beschäftigt. Im Jahr 2019 stellte die Beklagte bislang etwa 50 Ansätze an der C38 Anlage her, wobei ein Ansatz ungefähr einem Arbeitstag entspricht.

Neben der Produktion existieren bei der Beklagten die Bereiche Lager, Werkstatt und Labor. Die dortigen Mitarbeiter arbeiten nicht im 3-Schicht-Betrieb. In der Werkstatt und im Lager erbringen die Mitarbeiter ihre Tätigkeiten in der sogenannten Tagschicht von 7:00 bis 15:45 Uhr (freitags: 13:00 Uhr).

Die Beklagte beschäftigt einen Tankwart, der in der sogenannten Tagschicht von 7:00 bis 15:45 Uhr tätig ist. Der Tankwart entleert Silozüge und Tankwagen, die Pulver und Flüssigkeiten für die Produktion anliefern. Unterstützung erhält der Tankwart erforderlichenfalls von Mitarbeitern aus der Produktion.

In der vorletzten Augustwoche 2019 kam es zu einem Produktionsstillstand an der Trocknungsanlage TA5, weil die Silos noch zu voll waren. Aufgrund Personalmangels wegen Krankheit und Urlaub wurde nicht genug von dem fertig produzierten Produkt „abgesackt“, dh abgefüllt.

Die Beklagte beschäftigt den Kläger im Hinblick auf seine familiäre Situation seit etwa einem Jahr ausschließlich in der Frühschicht. Am 13. März 2019 beantragte der Kläger eine Verringerung seiner Arbeitszeit von wöchentlich 40 Stunden auf 25 Stunden für einen Zeitraum von 5 Jahren. Die neue wöchentliche Arbeitszeit solle sich auf montags bis freitags jeweils von 8:00 bis 13:00 Uhr verteilen (Anlage A2 zur Antragsschrift, Blatt 33 der Akte). Die Beklagte lehnte den Antrag unter Hinweis auf „wesentliche negative Beeinträchtigungen der organisatorischen Abläufe“ ab (Schreiben vom 07. Mai 2019, Anlage A 3 zur Klagschrift, Blatt 34 der Akte). Die Prozessbevollmächtigten des Klägers baten unter dem 20. Juni 2019 erneut um Zustimmung zu der beantragten Verringerung der Arbeitszeit. Das lehnte die Beklagte am 04. Juli 2019 ab (Anlagen A 4 und A 5 zur Antragsschrift, Blatt 35 bis 37 der Akte).

Nach der Ablehnung des Teilzeitantrages durch die Beklagte am 07. Mai 2019 und 04. Juli 2019 kam es zu mehreren Gesprächen zwischen den Parteien, an denen zum Teil auch der Betriebsrat beteiligt war. In diesem Zusammenhang bot der Betriebsleiter dem Kläger eine Beschäftigung in Teilzeit zu den von dem Kläger gewünschten Zeiten für die Dauer eines halben Jahres an. Das lehnte der Kläger ab.

Der Kindergarten betreut das 5-jährige Kind des Klägers von 7:30 bis 13:30 Uhr, die eigentliche Betreuungszeit bis 13:00 Uhr wurde auf Antrag des Klägers um 30 Minuten verlängert. Das 7-jährige Kind wartet bis 7:45 Uhr im Kindergarten und steigt dann in den Schulbus, der vor dem Kindergarten hält. Um 13:15 Uhr kommt das Schulkind wieder am Kindergarten an und wartet dort bis 13:30 Uhr. Jedenfalls bis zum 31. Mai 2019 lebte ein Au Pair-Mädchen im Haushalt des Klägers. Die Mutter des Klägers befindet sich aufgrund psychischer Probleme seit Jahren in einer Einrichtung. Der Aufenthaltsort des Vaters des Klägers ist unbekannt. Zuletzt hatte der Kläger bis zum 18. August 2019 Urlaub. Bis zum 30. August 2019 war der Kläger wegen einer Bandscheibenproblematik arbeitsunfähig krankgeschrieben. In den Schulferien erfolgte die Betreuung der Kinder zeitweise durch deren Mutter.

Am 31. Juli 2019 hat der Kläger seinen Teilzeitanpruch gerichtlich geltend gemacht (4 Ca 539/19). Die Güterverhandlung hat am 15. August 2019 stattgefunden und endete ohne eine Einigung der Parteien. Am selben Tag hat der Kläger den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung beim Arbeitsgericht eingereicht.

Der Kläger vertritt die Auffassung, der für den Erlass einer einstweiligen Verfügung erforderliche Verfügungsanspruch liege vor. Seiner Beschäftigung in Teilzeit stünden keine betrieblichen Gründe entgegen. Es existierten ausreichend Möglichkeiten, um ihn von montags bis freitags in der Zeit von 8:00 bis 13:00 Uhr mit der Erledigung von ohnehin anfallenden Aufgaben zu beschäftigen. Zum Beispiel könne die Beklagte ihn in dieser Zeit mit Absackarbeiten beschäftigen. Die Produktion werde dadurch nicht verzögert, zumal ab 13:00 Uhr ohnehin die Reinigung der Trocknungsanlagen erfolge. Insofern würden die fertigen Produkte nur morgens für 2 Stunden im Silo ruhen. Außerdem könne er die Arbeiten des Tankwarts erledigen oder diesen unterstützen. Der Tankwart bitte regelmäßig Mitarbeiter aus der Produktion, ihm beim Abladen und Entleeren von ankommenden Silozügen und Tanklastern zu helfen. Auch könne er die an der C38- Anlage anfallenden Tätigkeiten erledigen. Ca. 3 x pro Woche fielen dort erst ab 8:00 Uhr morgens Arbeiten an, die er verrichten könne.

Der Kläger behauptet weiter, er sei dazu in der Lage, auch in der Werkstatt der Beklagten tätig zu werden. Insbesondere könne er die Aufgaben eines Industriemechanikers gemäß Stellenausschreibung der Beklagten nach ganz kurzer Einarbeitungsphase ausüben. Gleiches gelte für die im Labor und im Lager anfallenden Tätigkeiten. Wegen der Ausführungen des Klägers hierzu wird auf die Angaben im Schriftsatz seiner Prozessbevollmächtigten vom 26. August 2019 auf den Seiten 1 und 2 (Blatt 75 f. der Akte) sowie im Schriftsatz vom 02. September 2019 auf den Seiten 2 und 3 ergänzend Bezug genommen.

Es bestehe auch ein Verfügungsgrund. Die Eilbedürftigkeit ergebe sich daraus, dass ihm nach Ende seiner Arbeitsunfähigkeit mit Ablauf des 30. August 2019 keine Betreuung für seine Kinder am Morgen und am Mittag zur Verfügung stehe. Das Au Pair-Mädchen, das seit August 2018 bei einer 5 – Tage - Woche 6 Stunden täglich mit der Kinderbetreuung beschäftigt gewesen sei, habe aufgrund psychischer Belastung den Arbeitsvertrag gekündigt. Als alleinerziehender Vater sei es ihm nicht gelungen, ein anderes Au Pair-Mädchen zu finden. Andere Betreuungsmöglichkeiten habe er bislang nicht gefunden.

Der Kläger beantragt,

der Verfügungsbeklagten wird aufgegeben, ihn bis zur rechtskräftigen Entscheidung im Hauptsacheverfahren Az.: 4 Ca 539/19 mit 25 Stunden in der Woche und einer

Verteilung der Arbeitszeit auf 5 Tage in der Woche auf die Wochentage von Montag bis Freitag in der Zeit von 8:00 Uhr bis 13:00 Uhr zu beschäftigen.

Die Beklagte beantragt,
den Antrag zurückzuweisen.

Die Beklagte meint, es fehle sowohl an dem Vorliegen eines Verfügungsanspruchs als auch eines Verfügungsgrundes.

Dem Teilzeitverlangen des Klägers stünden betriebliche Gründe entgegen. In der Produktion bestehe ein Zyklus des kontinuierlichen Maschinenlaufs, der keine Unterbrechung, Verschiebung oder andere organisatorische Veränderungen erlaube, ohne dass Produktionsausfälle die Folge wären. Selbst wenn man Produktionsausfälle in Kauf nehme, entstehe durch die Unterbrechung mehrschrittiger Produktionsverfahren immer ein erheblicher energetischer Mehraufwand, weil Materialien in ihrer Konsistenz durch physikalische oder chemische Einwirkung erhalten werden müssten.

Die Beklagte behauptet, eine Ersatzkraft für die durch eine Teilzeittätigkeit des Klägers ausfallenden Stunden habe sie nicht finden können. Sie habe bei den Zeitarbeitsfirmen M³ Personalmanagement GmbH, der Firma Randstad und der ZAG Zeitarbeitsgesellschaft nachgefragt. Von dort habe sie die Mitteilung erhalten, dass derzeit keine entsprechenden Teilzeitkräfte zur Verfügung gestellt werden könnten. Eine Reduzierung der Arbeitszeit des Klägers würde zwingend Produktionsausfälle nach sich ziehen, die mehrgliedrige Produktion müsste vollständig neu geplant werden, Produktionsvorgänge könnten mindestens an einer Maschine in den verkürzten Schichtarbeitszeiten des Klägers nicht stattfinden.

Anderweitige Beschäftigungsmöglichkeiten für den Kläger im Labor, im Lager und in der Werkstatt seien nicht vorhanden. Im Labor beschäftige sie Chemielaboranten oder chemisch-technische Assistenten. Dem Kläger fehle die entsprechende Qualifikation. Eine Beschäftigung als Industriemechaniker Fachrichtung Instandhaltung scheidet aus, weil er weder eine abgeschlossene Berufsausbildung zum Industriemechaniker noch eine vergleichbare Ausbildung vorweise. Es sei mit Nichtwissen zu bestreiten, dass er aufgrund früherer Beschäftigungen für die in der Werkstatt anfallenden Tätigkeiten qualifiziert sei. Davon abgesehen passe die dortige Arbeitszeit in der Werkstatt nicht zu den Wünschen des Klägers. Ein Einsatz des Klägers im Lager scheidet schon deshalb aus, weil es sich nicht um gleichwertige Tätigkeiten handle. Wegen der weiteren Einwendungen der Beklagten gegen ein Tätigwerden des Klägers im Labor, im

Lager und in der Werkstatt wird auf die diesbezüglichen Ausführungen im Schriftsatz ihrer Prozessbevollmächtigten vom 29. August 2019 auf den Seiten 9 bis 12 (Blatt 94 bis 97 der Akte) Bezug genommen.

Im Übrigen fehle es an einem Verfügungsgrund, weil der Kläger nach Ablehnung des Antrages über 14 Wochen zugewartet habe, bevor er den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung beim Arbeitsgericht eingereicht habe, obwohl absehbar gewesen sei, dass die Kinderbetreuung nicht dauerhaft durch Urlaubs- und Arbeitsunfähigkeitszeiten abgedeckt werden könne. Der Kläger habe sehenden Auges viele Wochen verstreichen lassen.

Wegen des weiteren Sachvortrages der Parteien, ihrer Rechtsauffassungen im Übrigen, ihrer Beweisantritte und der von ihnen überreichten Unterlagen wird auf den gesamten Akteninhalt Bezug genommen (§ 313 Absatz 2 ZPO i.V.m. § 46 Absatz 2 ArbGG).

Entscheidungsgründe

I.

Der zulässige Antrag ist begründet.

Der Kläger kann im Rahmen des einstweiligen Verfügungsverfahrens verlangen, dass die Beklagte ihn bis zum rechtskräftigen Abschluss des Hauptsacheverfahrens mit 25 Stunden in der Woche bei einer Verteilung auf die Wochentage Montag bis Freitag in der Zeit von 8:00 bis 13:00 Uhr beschäftigt. Sowohl Verfügungsanspruch (1.) als auch Verfügungsgrund (2.) liegen vor.

1.

Der Verfügungsanspruch ergibt sich aus § 9 a Abs. 1 TzBfG. Nach dieser Bestimmung kann ein Arbeitnehmer verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für die Dauer von einem Jahr bis zu 5 Jahren verringert wird. Der Arbeitgeber kann das Verlangen nach Verringerung der Arbeitszeit nur ablehnen, soweit betriebliche Gründe entgegenstehen, § 9 a Abs. 2 Satz 1 i.V.m. § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG.

a)

Die formellen Voraussetzungen für eine zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit nach dieser Vorschrift liegen vor. Das Arbeitsverhältnis der Parteien besteht seit fast 5 ½ Jahren und damit länger als 6 Monate. Die Beklagte beschäftigt auch mehr als 45 Arbeitnehmer.

b)

Betriebliche Gründe stehen dem Verfügungsanspruch des Klägers nicht entgegen.

aa)

Ein betrieblicher Grund liegt vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht, § 9 a Abs. 2 Satz 1 2. Halbsatz i.V.m. § 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG. Es genügt, dass der Arbeitgeber rational nachvollziehbare Gründe hat. Dringende betriebliche Gründe sind nicht erforderlich. Die Gründe müssen jedoch hinreichend gewichtig sein (BAG 14. Oktober 2003 – 9 AZR 636/02 – Rn. 42, juris).

bb)

Ob hinreichend gewichtige Gründe zur Ablehnung des Teilzeitverlangens berechtigen, ist gerichtlich festzustellen. Dazu gilt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts folgende 3 - stufige Prüfungsfolge (BAG 14. Oktober 2003 – 9 AZR 636/02 – Rn. 44 – 46, juris):

In der ersten Stufe ist festzustellen, ob überhaupt und wenn ja welches betriebliche Organisationskonzept der vom Arbeitgeber als erforderlich angesehenen Arbeitszeitregelung zugrunde liegt. Organisationskonzept ist das Konzept, mit dem die unternehmerische Aufgabenstellung im Betrieb verwirklicht werden soll. Die Darlegungslast dafür, dass das Organisationskonzept die Arbeitszeitregelung bedingt, liegt beim Arbeitgeber. Die Richtigkeit seines Vortrags ist uneingeschränkt überprüfbar. Die dem Organisationskonzept zugrundeliegende unternehmerische Aufgabenstellung und die daraus abgeleiteten organisatorischen Entscheidungen sind hinzunehmen, soweit sie nicht willkürlich sind. Voll überprüfbar ist dagegen, ob das vorgetragene Konzept auch tatsächlich im Betrieb durchgeführt wird.

In der zweiten Stufe ist zu prüfen, inwieweit die Arbeitszeitregelung dem Arbeitszeitverlangen des Arbeitnehmers tatsächlich entgegensteht. Dabei ist auch der Frage nachzugehen, ob durch eine dem Arbeitgeber zumutbare Änderung von betrieblichen Abläufen oder des Personaleinsatzes der betrieblich als erforderlich angesehene Arbeitszeitbedarf unter Wahrung des Organisationskonzepts mit dem individuellen Arbeitszeitwunsch des Arbeitnehmers in Einklang gebracht werden kann.

Ergibt sich, dass das Arbeitszeitverlangen des Arbeitnehmers nicht mit dem organisatorischen Konzept und der daraus folgenden Arbeitszeitregelung in Übereinstimmung gebracht werden kann, ist in einer dritten Stufe das Gewicht der entgegenstehenden betrieblichen Gründe zu prüfen: Werden durch die vom Arbeitnehmer gewünschte Abweichung die in § 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG genannten besonderen betrieblichen Belange oder das betriebliche Organisationskonzept und die ihm zugrundeliegende unternehmerische Aufgabenstellung wesentlich beeinträchtigt?

cc)

Unter Zugrundelegung dieses Prüfungsschemas stehen dem Verfügungsanspruch des Klägers betriebliche Gründe in diesem Sinne nicht entgegen.

(1)

Das Organisationskonzept der Beklagten sieht für die Produktion sowie für die anderen Bereiche Lager, Labor und Werkstatt unterschiedliche Arbeitszeitregelungen vor. Innerhalb der Produktion unterscheidet die Beklagte nach Anlagen.

(a)

Das Organisationskonzept der Beklagten sieht an den Trocknungsanlagen TA5, TA7 und TA8 eine Produktion im 3-Schicht-Betrieb vor. Die Produktion läuft kontinuierlich von der Frühschicht am Montag bis zur Spätschicht am Freitag durch (Trocknungsanlagen TA7 und TA5) bzw. findet stets am Montag/Dienstag und Donnerstag/Freitag statt (Trocknungsanlage TA8). Das Konzept der Beklagten sieht weiterhin vor, dass jeder Prozessschritt von einem Mitarbeiter begleitet wird oder ein Mitarbeiter zwei Prozessschritte überwacht (so Schritt 2 und 3 an der Trocknungsanlage TA7). Nach dem Konzept der Beklagten begleitet der jeweilige Mitarbeiter den Prozessschritt für die gesamte Dauer seiner Schicht. Bezogen auf die Frühschicht überwacht der jeweilige Mitarbeiter seinen Prozessschritt für die Zeit von 6:00 bis 14:00 Uhr.

(b)

An zwei anderen Anlagen findet die Produktion außerhalb des 3-Schicht-Betriebes statt.

So produziert die Beklagte die Magnesiumpaste C 48 an einer separaten Anlage außerhalb des 3-Schicht-Betriebes. Die Produktion erfolgt unabhängig von den festen Abläufen an den Trocknungsanlagen.

Weiterhin betreibt die Beklagte außerhalb des 3-Schicht-Betriebes eine Schleuderanlage. Die dortige Produktion findet unabhängig von den anderen Herstellungsverfahren statt.

(c)

In den Bereichen Labor, Werkstatt und Lager arbeiten die Mitarbeiter nur in der Tagschicht. In der Werkstatt und im Lager sind die Arbeitszeiten 7:00 bis 15:45 Uhr, freitags bis 13:00 Uhr. Die Arbeitszeit des Labors ist dem Gericht nicht bekannt.

(2)

Das Teilzeitverlangen des Klägers steht dem Organisationskonzept der Beklagten nur teilweise entgegen.

(a)

Soweit das Begehren des Klägers darauf gerichtet ist, arbeitstäglich von 8:00 bis 13:00 Uhr tätig zu sein, steht dies dem Organisationskonzept der Beklagten für die Produktion an den Trocknungsanlagen zunächst entgegen. Der gewünschte Umfang von 5 Stunden pro Arbeitstag deckt die Schicht nicht vollständig ab, sondern verkürzt sie morgens um 2 Stunden (6:00 bis 8:00 Uhr) und mittags um 1 Stunde (13:00 bis 14:00 Uhr). Dies steht mit dem Organisationskonzept der Beklagten, wonach jeder Prozessschritt für die gesamte Dauer von dem hierfür zuständigen Mitarbeiter zu überwachen ist, nicht im Einklang.

(b)

Das Arbeitszeitverlangen des Klägers steht dem Organisationskonzept nicht entgegen, soweit er ausschließlich in Zeiten tätig werden möchte, die in die Frühschicht fallen. Dem Vorbringen der Beklagten lässt sich nicht entnehmen, dass nach ihrem Konzept alle Mitarbeiter an dem 3-Schicht-System in der Weise teilnehmen müssen, dass jede*r Mitarbeiter*in im Wechsel in allen 3 Schichten zu arbeiten hätte.

(c)

Soweit es um die Erledigung von Aufgaben geht, die außerhalb des 3-Schicht-Betriebes und außerhalb der festen Vorgaben der Produktionsabläufe an den Trocknungsanlagen anfallen, steht die Arbeitszeitregelung dem Teilzeitverlangen nicht entgegen.

(aa)

Das Arbeitszeitverlangen des Klägers kollidiert nicht mit dem Arbeitszeitkonzept der Beklagten im Hinblick auf die Schleuder und die Anlage zur Herstellung der Magnesiumpaste C 48.

Die Beklagte kann den Kläger in der Zeit von 8:00 bis 13:00 Uhr an diesen beiden Anlagen beschäftigen, die unabhängig von den festen Herstellungsprozessen in den Trocknungsanlagen laufen. Soweit sich die Beklagte darauf beruft, dass diese Anlagen nicht kontinuierlich produzieren, steht dies einer zeitweisen Beschäftigung des Klägers an diesen Arbeitsplätzen nicht entgegen. Es ist der Beklagten möglich und zumutbar, einen Einsatz des Klägers an diesen Anlagen je nach Auftragslage und Erforderlichkeit zu planen.

(bb)

Auch die Arbeitszeitregelung für den Bereich des Tankwarts kollidiert nicht mit dem Arbeitszeitverlangen des Klägers.

Die Beklagte hat die Möglichkeit, den Kläger als Tankwart oder erforderlichenfalls als Unterstützung für den Tankwart einzusetzen. Nach den Ausführungen des Klägers einerseits und des Betriebsleiters [REDACTED] andererseits landen zum Teil gleichzeitig oder zeitlich überschneidend mehrere Silozüge und Tankwagen an, die zu entladen bzw. zu entleeren sind. Herr [REDACTED] hat hierzu ausgeführt, dass Mitarbeiter aus der Produktion hier nur unterstützend hinzukommen können, wenn das die Produktionsprozesse nicht gefährdet, ansonsten müsse der Tankwart die Tankzüge warten lassen. Die Beklagte mag die Entscheidung treffen, dass die Sicherung des Produktionsablaufs Vorrang hat vor einer schnellen und gegebenenfalls gleichzeitigen Entladung/Entleerung mehrerer Silozüge und Tankwagen. Es stellt aber keine wesentliche Beeinträchtigung der organisatorischen Abläufe bei der Beklagten dar, wenn der Tankwart bei Unterstützungsbedarf vorrangig den Kläger anfragt, der aufgrund seiner verkürzten Arbeitszeit nicht durchgehend in den Produktionsablauf bei der Beklagten fest eingebunden ist.

(3)

Soweit die von dem Kläger gewünschten Abweichungen die in § 9 a Abs. 2 Satz 1 2. Halbsatz i.V.m. § 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG genannten betrieblichen Belange beeinträchtigen – siehe oben (2) (a) –, handelt es sich nicht um wesentliche Beeinträchtigungen.

Die Kammer ist im Rahmen des einstweiligen Verfügungsverfahrens zu dem Ergebnis gelangt, dass die Beklagte den Kläger auch in Teilzeit, montags bis freitags von 8:00 bis 13:00 Uhr wirtschaftlich sinnvoll in der Produktion beschäftigen kann, ohne Produktionsverzögerungen oder gar - ausfälle in Kauf nehmen zu müssen.

(a)

Die Beklagte hat nicht substantiiert glaubhaft gemacht, dass sie die ausfallende Arbeitszeit des Klägers nicht durch den Einsatz von einer oder mehreren Ersatzkräften auffangen kann.

Zum einen ist nicht hinreichend deutlich geworden, dass die Beklagte tatsächlich keinerlei Möglichkeiten hat, die fehlenden Schichtzeiten des Klägers von 6:00 bis 8:00 Uhr und von 13:00 bis 14:00 Uhr durch einen zeitweisen Einsatz eigener Arbeitnehmer*innen auszugleichen. Die Beklagte hat nicht konkret vorgetragen, wo und wie ihre weiteren 115 Mitarbeiter*innen bzw. die weiteren 33 Produktionsmitarbeiter*innen konkret eingesetzt sind und aufgrund welcher Einteilung ihr zeitweiser Einsatz in der verkürzten Frühschicht des Klägers ausscheidet. Der Kläger

hat in diesem Zusammenhang zudem geltend gemacht, seine Kollegen hätten dem Betriebsleiter angeboten, sein – des Klägers - Fehlen aufzufangen (vgl. Eidesstattliche Versicherung vom 15. August 2019, Seite 2, Blatt 27 der Akte). Dazu lässt sich die Beklagte nicht konkret ein.

Zum anderen hat die Beklagte nicht hinreichend substantiiert glaubhaft gemacht, dass sie auch keine Möglichkeit hat(te), den zeitweisen Ausfall des Klägers morgens und mittags durch den Einsatz einer Leiharbeitskraft auszugleichen. Soweit die Beklagte in diesem Zusammenhang vorgetragen hat, eine Nachfrage bei diversen Zeitarbeitsfirmen habe ergeben, „dass derzeit keine entsprechenden Teilzeitkräfte zur Verfügung gestellt werden könnten“, reicht dies nicht aus. Der eidesstattlichen Versicherung des Mitarbeiters der Personalabteilung [REDACTED] vom 22. August 2019 (Anlage zum Schriftsatz vom 22. August 2019, Blatt 58 der Akte) lässt sich entnehmen, dass er erst am 22. August 2019 Kontakt zu 3 Zeitarbeitsfirmen aufgenommen hat, um sich nach Möglichkeiten eines Ausgleichs der ausfallenden Arbeitszeit von 6:00 bis 8:00 Uhr und 13:00 bis 14:00 Uhr zu erkundigen. Nach dem Vortrag der Beklagten hat Herr [REDACTED] die Antwort erhalten, „Aktuell bestünde eine Besetzungsmöglichkeit nicht.“ (vgl. Eidesstattliche Versicherung des Herrn [REDACTED]). Es mag sein, dass im August 2019 und „von jetzt auf gleich“ eine Ersatzkraft für diese Zeiten nicht zu finden war. Dem Vorbringen der Beklagten lässt sich aber nicht entnehmen, dass es zum maßgeblichen Zeitpunkt der Ablehnung des Teilzeitwunsches durch die Beklagte am 07. Mai 2019 keine Besetzungsmöglichkeit durch eine*n Leiharbeitnehmer*in gab. Das Vorbringen der Beklagten beschränkt sich allein auf den 22. August 2019 („aktuell“), zumal die Beklagte nach eigenem Vorbringen nur 3 Zeitarbeitsfirmen angefragt hat.

Der Beklagten ist seit spätestens Mitte März 2019 bekannt, dass der Kläger beabsichtigt, seine Arbeitszeit auf 25 Stunden pro Woche zu reduzieren, wobei diese arbeitstäglich von 8:00 bis 13:00 Uhr erfolgen soll. Der schriftliche Antrag des Klägers stammt vom 13. März 2019 (vgl. Anlage A2 zur Antragsschrift, Blatt 33 der Akte). Die Beklagte hätte seit diesem Zeitpunkt die Möglichkeit und Obliegenheit gehabt, sich auf die Suche nach einer Ersatzkraft für die ausfallenden Zeiten zu machen. Die Kammer konnte nicht erkennen, dass die Beklagte bis zur Ablehnung des Antrages tatsächlich alle zumutbaren Möglichkeiten ausgeschöpft hat.

(b)

Nach dem schriftsätzlichen Vorbringen der Parteien und insbesondere den umfangreichen Erörterungen in den beiden Anhörungsterminen ist die Kammer zu dem Ergebnis gelangt, dass die Beklagte den Kläger in Teilzeit arbeitstäglich von 8:00 bis 13:00 Uhr beschäftigen kann, ohne dass die betrieblichen Belange wesentlich beeinträchtigt würden oder dies unverhältnismäßig Kosten verursachen würde.

Die Kammer hat den festen Eindruck gewonnen, dass auch in der Produktion eine Reihe von Tätigkeiten anfallen, die der Kläger auch in einer verkürzten Frühschicht von 8:00 bis 13:00 Uhr sinnvoll erbringen kann. Die Beklagte hat verschiedene Möglichkeiten, den Kläger dort zu den gewünschten Arbeitszeiten einzusetzen, ohne Produktionsunterbrechungen oder - stillstände zu riskieren.

(aa)

So kann die Beklagte den Kläger in der Zeit von 8:00 bis 13:00 Uhr als zusätzliche Arbeitskraft insbesondere im Prozessschritt Absackung an allen 3 Trocknungsanlagen einsetzen. Nach dem Organisationskonzept der Beklagten ist zwar jeweils nur ein Mitarbeiter für jeden Prozessschritt eingesetzt. Offenbar besteht zeitweise aber Bedarf an einer weiteren Arbeitskraft in diesem Bereich. Wenn die Silos nicht schnell genug oder nicht kontinuierlich geleert werden, kommt es zu Verzögerungen oder Stillstand in der Produktion, weil das Produkt den Trockner (Prozessschritt 3) nicht verlassen kann, wenn das Silo noch besetzt ist. Der Betriebsleiter [REDACTED] hat im zweiten Anhörungstermin selbst ausgeführt, es sei Ende August 2019 zu einem Stillstand an der Trocknungsanlage TA5 gekommen, weil „nicht genug abgesackt“ wurde. So hat Herr [REDACTED] in diesem Zusammenhang ausgeführt: „Wir konnten nicht produzieren, weil die Silos noch zu voll waren. Diese Situation war darauf zurückzuführen, dass nicht genug abgesackt wurde. Ich gehe davon aus, dass es Personalmangel war und nicht ein technischer Defekt an der TA5“ (Sitzungsprotokoll vom 02. September 2019, Seite 4).

(bb)

Weiterhin fallen offenbar im Bereich der Absackung Tätigkeiten an, die die dort eingesetzten Leiharbeitnehmer nicht ausführen können. So hat Herr [REDACTED] erklärt: „Wenn ein Leiharbeitnehmer die Absackung macht, macht das Abtransportieren mit dem Stapler ein anderer Mitarbeiter, weil die Zeitarbeitnehmer nicht Stapler fahren dürfen. Das heißt, in diesem Fall fährt ein anderer Mitarbeiter, der verfügbar ist, die fertigen Paletten von der Absackung mit dem Gabelstapler in den Bereich, wo die Paletten von den Lagermitarbeitern abgeholt werden“ (vgl. Sitzungsprotokoll vom 02. September 2019, Seite 4). Nach der mündlichen Erörterung ist zwischen den Parteien unstrittig, dass der Kläger diese Arbeiten mit dem Gabelstapler ausführen kann.

(cc)

Es mag zum unternehmerischen Konzept der Beklagten gehören, keinen „Personalpuffer“ für Ausfälle wegen Krankheit und Urlaub vorzuhalten. Diese Konzeption führt nach dem eigenen Vorbringen der Beklagten zuweilen zu Produktionsverzögerungen oder gar Produktionsstillstand. In diesem Zusammenhang hat Herr [REDACTED] im Anhörungstermin erklärt, die Produktion in der Anlage TA5 habe stehen bleiben müssen, weil die Silos voll waren. So hat er mitgeteilt:

„Es war nicht für jeden Prozessschritt ein Mitarbeiter an der Anlage, wohl wegen Krankheit und Urlaubszeit haben wir ja auch noch. Deshalb wurde nicht kontinuierlich abgesackt.“

Nach eigenen Angaben gelingt es der Beklagten nicht immer, bei krankheitsbedingten Ausfällen Ersatz über Zeitarbeitsfirmen zu erhalten. Das gelinge „nur mit unterschiedlichem Erfolg“ (Schriftsatz vom 22. August 2019, Seite 5, Blatt 64 der Akte). Die Beklagte hat die zumutbare Möglichkeit, den Kläger im Rahmen seiner verringerten Arbeitszeit von 8:00 bis 13:00 Uhr für einen durch Krankheit oder Urlaub ausgefallenen Mitarbeiter an jedem Prozessschritt einzusetzen. Der Kläger deckte dann zwar nicht die gesamte Frühschicht ab. Die Beklagte erklärt aber nicht, was einem zumindest zeitweisen Ersatz der ausgefallenen Kraft durch den Kläger entgegenstehen sollte. Dann wäre der jeweilige Prozessschritt zumindest für 5 Stunden besetzt (statt 8 Stunden unbesetzt). Die Beklagte führt selbst aus, „der Verfügungskläger gehört zu den besonders geschätzten Mitarbeitern, die sämtliche Tätigkeiten durchführen können und durchführen. Der Kläger ist entsprechend den jeweiligen Produktionsprozessen mit der Einleitung, der Durchführung und der Überwachung der chemischen Herstellungsprozesse, der Herstellung von Lösung, dem Vorgang des Eindampfens, der Trocknung und Absackung, befasst.“ (Schriftsatz vom 22. August 2019, Seite 4, Blatt 63 der Akte).

Es stellt keine wesentliche Beeinträchtigung der Organisation der Beklagten dar und es verursacht auch keine unverhältnismäßigen Kosten, wenn die Beklagte den Kläger bei Ausfall eines für die Trocknungsanlage eingeteilten Mitarbeiters für bis zu 5 Stunden einsetzt. Nach dem Konzept der Beklagten – jeweils ein Mitarbeiter pro Prozessschritt und Schicht, kein Personalpuffer – stellte ein zeitweiliger Einsatz des Klägers als Vertretung für krankheitsbedingt ausfallende Mitarbeiter der Trocknungsanlage keine Beeinträchtigung, sondern eine Unterstützung der betrieblichen Belange dar, die keine zusätzlichen Kosten verursacht.

(dd)

Im Hinblick auf die aufgezeigten Beschäftigungsmöglichkeiten kann dahinstehen, ob der Kläger aufgrund seiner Ausbildung und seiner bisherigen Berufserfahrung dazu in der Lage ist, die Tätigkeiten in der Werkstatt und im Labor auszuführen. Gleiches gilt für die zwischen den Parteien streitige Frage, ob die Beklagte im Lager Mitarbeiter mit gleichwertigen Tätigkeiten beschäftigt.

dd)

Schließlich bestätigt auch eine „Abwägung ...“, ob das Gewicht der ... vorgebrachten entgegenstehenden betrieblichen Gründe so erheblich ist, dass die Erfüllung des Arbeitszeitwunsches des Klägers zu einer wesentlichen Beeinträchtigung der Arbeitsorganisation, des Arbeitsab-

laufs, der Sicherung des Betriebes oder zu einer unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Belastung des Betriebes führen würde" (so: LAG Schleswig-Holstein 15. Dezember 2010 - 3 Sa Ga 14/10 – Rn. 33, juris) das gefundene Ergebnis.

Der Kläger befindet sich in einer Notlage: Er wäre arbeitsvertraglich dazu verpflichtet, seine Arbeitsleistung in der Frühschicht von 6:00 bis 14:00 Uhr (bzw. im 3-Schicht- Betrieb) für die Beklagte zu erbringen. Gleichzeitig trifft ihn die Aufsichtspflicht für seine beiden 5 und 7 Jahre alten Kinder. Für diese steht eine Betreuungsmöglichkeit aktuell nur in der Zeit von 7:30 bis 13:30 Uhr zur Verfügung. Der Kläger hat keine Möglichkeit, in der Zeit von 6:00 bis 14:00 Uhr bei der Beklagten zu arbeiten und gleichzeitig seinen Aufsichtspflichten gegenüber seinen minderjährigen Kindern nachzukommen. Der Kläger hat glaubhaft versichert, dass er derzeit keine Möglichkeit hat, eine regelmäßige Betreuung seiner Kinder in den frühen Morgenstunden - der Kläger benötigte für seine Kinder eine Betreuung ab spätestens 5:30 Uhr – und nach dem Ende von Kindergarten und Schule sicherzustellen. Er hat bereits knapp kalkuliert, indem er 30 Minuten zwischen Übergabe der Kinder und Beginn der Arbeitszeit bzw. Ende der Arbeitszeit und Abholen der Kinder einplant.

Demgegenüber ist es für die Beklagte bei geringfügigen Änderungen im Arbeitsablauf machbar, den Kläger auch in der Zeit von 8:00 bis 13:00 Uhr wirtschaftlich sinnvoll zu beschäftigen. Es ist der Beklagten möglich und zumutbar, dem Kläger ausschließlich Aufgaben zuzuweisen, die er in dieser Zeit erledigen kann, siehe oben unter cc) (2) (c) und (3) (b). Insbesondere nach den umfangreichen mündlichen Erörterungen mit den Parteien ist die Kammer davon überzeugt, dass neben den Tätigkeiten, die fest und aufeinander aufbauend im Rahmen der Schicht stattfinden, ausreichend Aufgaben vorhanden sind, die erledigt werden müssen.

Auch Sinn und Zweck der Vorschrift des § 9 a TzBfG bestätigen dieses Ergebnis. Der in den §§ 1 und 6 TzBfG normierte Gesetzeszweck, die Teilzeitarbeit zu fördern, verlangt eine möglichst weitgehende Flexibilisierung der Dauer der Arbeitszeit (vgl. BAG 13. November 2012 – 9 AZR 259/11 – Rn. 31, zu § 8 TzBfG, juris).

2.

Dem Kläger steht auch ein Verfügungsgrund zur Seite. Dieser liegt vor, weil die einstweilige Verfügung zur Abwehr wesentlicher Nachteile erforderlich ist.

Dem Arbeitnehmer müssten bei Abwarten des Hauptsacheverfahrens wesentliche Nachteile entstehen. Nennt der Arbeitnehmer die notwendige Kinderbetreuung als Verfügungsgrund,

muss er darlegen, dass er alle zumutbaren Anstrengungen unternommen hat, um die Betreuung sicherzustellen (Korinth, Einstweiliger Rechtsschutz im Arbeitsgerichtsverfahren, 3. Aufl., I Rn. 216).

Nach den glaubhaft gemachten Angaben des Klägers ist er ohne die beantragte Arbeitszeitverkürzung nicht in der Lage, die Betreuung seiner minderjährigen Kinder in den frühen Morgenstunden (vor 7:30 Uhr) und nach Ende von Kindergarten und Schule (ab 13:30 Uhr) regelmäßig zu gewährleisten. Er hat auch glaubhaft dargelegt, nach alternativen Betreuungsmöglichkeiten gesucht zu haben. So ist es ihm zumindest gelungen, eine Betreuung bis 13:30 Uhr (statt 13:00 Uhr) zu erreichen.

Soweit die Beklagte den Standpunkt einnimmt, der Kläger habe die Eilbedürftigkeit der erstrebten gerichtlichen Regelung selbst herbeigeführt, indem er nach der erstmaligen Ablehnung seines Teilzeitbegehrens im Mai 2019 mit dem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung bis August 2019 gewartet habe, steht dies der Eilbedürftigkeit nicht entgegen. Zum einen hat der Kläger unbestritten geltend gemacht, dass nach Ablehnung des Antrages durch die Beklagte zahlreiche Gespräche, auch unter Einbindung des Betriebsrates, mit der Beklagten stattgefunden hätten, mit dem Ziel, eine Lösungsmöglichkeit zu finden. Die Beklagte macht auch nicht geltend, dass die Gespräche mit dem Kläger und dem Betriebsrat und die Suche nach Lösungsmöglichkeiten bereits „vor vielen Wochen“ für den Kläger erkennbar gescheitert wären.

Zum anderen wäre es dem Kläger auch bei Einreichung einer Klage bereits im Mai 2019 nicht gelungen, eine rechtskräftige Entscheidung bis zum August 2019 zu erlangen. Der Kläger ist auf eine zeitnahe, sogar umgehende Realisierung seines Teilzeitverlangens angewiesen. Selbst der Zeitraum bis zur erstinstanzlichen Entscheidung stellte den Kläger vor das nicht lösbare Problem „Aufsichtspflicht vs. Arbeitspflicht“.

II.

Der Streitwert war gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil festzusetzen. Das Gericht hat ein Bruttomonatsgehalt des Klägers in Ansatz gebracht.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Absatz 1 Satz 1 ZPO in Verbindung mit § 46 Abs. 1 ArbGG. Der unterlegenen Beklagten waren die Kosten des einstweiligen Verfügungsverfahrens aufzuerlegen.

Die Berufung war nicht gesondert zuzulassen, weil Gründe hierfür gemäß § 64 Abs. 3 ArbGG nicht vorlagen.