▶ Lesererfahrungsaustausch

## Ihre erstrittenen Entscheidungen helfen weiter

Inzwischen erreichen immer öfter Urteile die Redaktion, die von unseren Lesern erstritten und zur Veröffentlichung eingereicht werden. Diese erfreuliche Tendenz stärkt das Ziel von „AA Arbeitsrecht aktiv", Sie immer aktuell über die Neuerungen und „Trends" im Arbeitsrecht zu informieren. Da die meisten Streitfälle bereits in erster Instanz beendet werden, möchten wir auch in diesem Bereich berichten.

**Schicken Sie uns Ihr Urteil**

Daher die Bitte der Redaktion: Wenn Sie ein interessantes Urteil erstritten haben, über das nach Ihrer Ansicht berichtet werden sollte, schreiben Sie uns bitte: IWW Institut, Redaktion AA Arbeitsrecht aktiv, Aspastraße 24, 59394 Nordkirchen, Fax 02596 92299, aa@iww.de. Jede veröffentlichte Entscheidung belohnen wir mit 30 EUR.

▶ Prozessrecht

## Teilzeitanspruch während der Elternzeit mit einstweiliger Verfügung

Der Anspruch einer ArbN auf Teilzeit während der Elternzeit kann durch den Erlass einer einstweiligen Verfügung gesichert werden.

IHR PLUS IM NETZ
Abruf-Nr. 223829

Das LAG Köln (4.6.21, 5 Ta 71/21, Abruf-Nr. 223829) entschied hierbei zugunsten der ArbN und gab dem Antrag statt. Die ArbN befand sich nach der Geburt ihres Kindes in Elternzeit. Sie beantragte ihre Teilzeitbeschäftigung in Elternzeit. Dies lehnte die ArbG mangels Beschäftigungsmöglichkeiten ab.

**ArbG muss konkrete Tatsachen für Weigerung vorlegen**

Das LAG Köln bejahte den Verfügungsanspruch, weil die ArbN die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit glaubhaft gemacht habe. Zwar könne der ArbG dem Begehren durch den Hinweis auf dringende betriebliche Gründe (§ 15 Abs. 7 S. 1 Nr. 4 BEEG) entgegentreten. Allerdings genüge die bloße Behauptung, es bestehe keine Beschäftigungsmöglichkeit, zur schlüssigen Darlegung der Zustimmungsverweigerung regelmäßig nicht. Vielmehr seien die zugrunde liegenden Tatsachen zu bezeichnen.

**MERKE** Die Darlegungen unterscheiden sich insoweit nicht von dem nach § 1 Abs. 2 KSchG gebotenen Vortrag zur Begründung einer betriebsbedingten Kündigung. Die Ausgangssituationen sind vergleichbar.

**Verfügungsgrund lag vor**

Auch lag ein Verfügungsgrund vor. Hieran seien weder wegen einer Vorwegnahme der Hauptsache „besonders strenge Anforderungen" zu stellen noch genüge der Hinweis auf den bloßen Zeitablauf, oder dass der ArbN dringend auf den Verdienst angewiesen sei. Es bedürfe vielmehr einer umfassenden Interessenabwägung. Regelmäßig komme als Verfügungsgrund nur ein konkretes ideelles Interesse des ArbN an seiner Beschäftigung in Betracht. Dieses habe die ArbN vorliegend glaubhaft gemacht. Sie müsse bei einer weiteren Abwesenheit konkret befürchten, dass an ihrer Stelle andere ArbN gefördert würden und sie auf ein Abstellgleis gerate.