

Bundesarbeitsgericht  
Neunter Senat

Urteil vom 11. Dezember 2018  
- 9 AZR 298/18 -  
ECLI:DE:BAG:2018:111218.U.9AZR298.18.0

I. Arbeitsgericht Köln

Urteil vom 21. Dezember 2016  
- 3 Ca 6107/16 -

II. Landesarbeitsgericht Köln

Urteil vom 14. März 2018  
- 5 Sa 240/17 -

---

Entscheidungsstichworte:

Elternteilzeit - Präklusionswirkung der Ablehnung

Leitsatz:

Klagt eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer auf Zustimmung zu einer zuvor erfolglos beantragten Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit, kann der Arbeitgeber im Prozess nur solche der Elternteilzeit iSv. § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BEEG entgegenstehenden Gründe einwenden, auf die er sich bereits in einem form- und fristgerechten Ablehnungsschreiben berufen hat.

# BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 298/18  
5 Sa 240/17  
Landesarbeitsgericht  
Köln

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
11. Dezember 2018

## URTEIL

Brüne, 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 11. Dezember 2018 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Weber, den Richter am Bundesarbeitsgericht Zimmermann sowie die ehrenamtlichen Richter Spiekermann und Winzenried für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 14. März 2018 - 5 Sa 240/17 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über einen Anspruch der Klägerin auf Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit während ihrer Elternzeit (Elternteilzeit). 1

Die Klägerin ist seit dem 1. März 2012 bei der Beklagten, die regelmäßig mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt, als Referentin EMEA Accounting mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 37,5 Stunden tätig. Sie nahm vom 7. April 2015 bis zum 6. April 2017 Elternzeit in Anspruch. 2

Mit Schreiben vom 8. Juli 2016 beantragte die Klägerin eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit ab dem 1. November 2016 mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Stunden. Diese sollte sich auf die Wochentage Montag bis Donnerstag jeweils von 09:00 Uhr bis 14:00 Uhr verteilen. Die Beklagte lehnte den Antrag mit Schreiben vom 11. Juli 2016 zunächst ohne nähere Begründung und mit weiterem Schreiben vom 22. Juli 2016 unter Hinweis darauf ab, dass der Arbeitsplatz für die Dauer der Elternzeit durch den Mitarbeiter H besetzt worden sei und darüber hinaus kein Beschäftigungsbedarf bestehe. 3

Nachdem eine Kollegin aus der Abteilung der Klägerin ihr Arbeitsverhältnis gekündigt hatte, beantragte die Klägerin mit Schreiben vom 1. August 2016 erneut eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit ab dem 1. November 2016 mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Stunden und deren Verteilung auf die Wochentage Montag bis Donnerstag jeweils von 09:00 Uhr 4

bis 14:00 Uhr. Auch diesen Antrag lehnte die Beklagte ab. In dem Ablehnungsschreiben vom 19. August 2016 unterbreitete sie der Klägerin aber ein Angebot über eine geringer vergütete Teilzeitbeschäftigung als Sachbearbeiterin im Bereich Fixed Assets, das diese ablehnte.

Mit ihrer am 25. August 2016 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin die Verurteilung der Beklagten zur Zustimmung zu ihrem Angebot vom 8. Juli 2016, hilfsweise dem vom 1. August 2016 begehrt. 5

Die Klägerin hat beantragt, 6

1. die Beklagte zu verurteilen, ihrem Angebot vom 8. Juli 2016 zuzustimmen, vom 1. November 2016 bis zum 6. April 2017 nur noch mit einer reduzierten Arbeitszeit von 20 Stunden pro Woche mit einer Verteilung von Montag bis Donnerstag, 09:00 Uhr bis 14:00 Uhr, zu arbeiten;
2. hilfsweise die Beklagte zu verurteilen, ihrem Angebot vom 1. August 2016 zuzustimmen, vom 1. November 2016 bis zum 6. April 2017 nur noch mit einer reduzierten Arbeitszeit von 20 Stunden pro Woche mit einer Verteilung von Montag bis Donnerstag, 09:00 Uhr bis 14:00 Uhr, zu arbeiten.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres auf Abweisung der Klage gerichteten Antrags das Vorliegen dringender betrieblicher Gründe eingewandt, die dem Teilzeitbegehren der Klägerin entgegenstünden. Sie habe entschieden, die Stelle der Klägerin während ihrer Elternzeit nicht neu zu besetzen sowie deren Aufgaben teilweise auf andere, damit nicht überobligatorisch belastete Mitarbeiter der Abteilung Accounting zu übertragen und teilweise an externe Dienstleister zu vergeben. Durch näher bezeichnete Veränderungsprozesse seien einige Aufgaben der Klägerin gänzlich entfallen. 7

Das Arbeitsgericht hat der Klage mit dem Hauptantrag stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage als unzulässig abgewiesen. Mit ihrer durch das Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter. 8

## Entscheidungsgründe

- Die Revision der Klägerin ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht (§ 562 Abs. 1, § 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). 9
- I. Die Revision ist entgegen der Ansicht der Klägerin nicht bereits deshalb begründet, weil die Berufung der Beklagten gegen das der Klage stattgebende arbeitsgerichtliche Urteil unzulässig wäre. Dies ist nicht der Fall. 10
1. Die Zulässigkeit der Berufung ist Prozessvoraussetzung für das gesamte weitere Verfahren nach Einlegung der Berufung und deshalb vom Revisionsgericht von Amts wegen zu prüfen. Dies gilt auch, wenn das Berufungsgericht das Rechtsmittel für zulässig gehalten hat (*BAG 20. März 2018 - 3 AZR 861/16 - Rn. 37; 26. April 2017 - 10 AZR 275/16 - Rn. 11 mwN*). 11
2. Eine Berufungsbegründung muss gemäß § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO die Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung durch das angefochtene Urteil und deren Erheblichkeit für das Ergebnis der Entscheidung ergeben. Sie muss auf den zur Entscheidung stehenden Fall zugeschnitten sein und sich mit den rechtlichen oder tatsächlichen Argumenten des angefochtenen Urteils befassen, wenn sie diese bekämpfen will. Eine schlüssige, rechtlich haltbare Begründung kann zwar nicht verlangt werden. Für die erforderliche Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen der angefochtenen Entscheidung reicht es aber nicht aus, die tatsächliche oder rechtliche Würdigung durch das Arbeitsgericht mit formelhaften Wendungen zu rügen und lediglich auf das erstinstanzliche Vorbringen zu verweisen oder dieses zu wiederholen (*BAG 20. März 2018 - 3 AZR 861/16 - Rn. 38; 26. April 2017 - 10 AZR 275/16 - Rn. 12 f. mwN*). 12
3. Diesen Anforderungen genügt die Berufungsbegründung der Beklagten. 13
- a) Das Arbeitsgericht hat sein der Klage stattgebendes Urteil insbesondere darauf gestützt, die Beklagte habe ihrer Darlegungslast im Hinblick auf die 14

der Elternteilzeit entgegenstehenden dringenden betrieblichen Gründe iSd. § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BEEG nicht genügt. Die Beklagte habe den Wegfall des Beschäftigungsbedarfs aufgrund einer Streichung des Arbeitsplatzes der Klägerin nicht schlüssig dargelegt.

b) Mit diesen entscheidungserheblichen Erwägungen hat sich die Beklagte in ihrer Berufungsbegründung hinreichend auseinandergesetzt. Sie hat ausgeführt, das Arbeitsgericht habe überhöhte Anforderungen an die Darlegungslast des Arbeitgebers für die Ablehnung einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit gestellt. Insbesondere werde ihr Vortrag, dass die Abteilung Accounting auch ohne die Mitarbeit der Klägerin einwandfrei funktioniert habe, den gegenüber einer betriebsbedingten Kündigung modifizierten Anforderungen an die Darlegungslast gerecht. Zudem hat die Beklagte ergänzenden Vortrag zum Fehlen einer Beschäftigungsmöglichkeit für die Klägerin auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz gehalten. Das bisherige diesbezügliche Vorbringen hatte das Arbeitsgericht als nicht hinreichend substantiiert erachtet. 15

II. Die Klage ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht infolge von Zeitablauf unzulässig geworden. 16

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, für einen Leistungsantrag, mit dem ein Teilzeitanspruch während der Elternzeit verfolgt wird, fehle es an dem notwendigen Rechtsschutzbedürfnis, wenn der gesamte Zeitraum, für den der Arbeitnehmer die Vertragsänderung erstrebe, in der Vergangenheit liege. Mit Zeitablauf werde die Klage objektiv sinnlos, weil die rückwirkende Vertragsänderung mangels eines tatsächlich durchführbaren Arbeitsverhältnisses der Entstehung eines Annahmeverzugsanspruchs nach § 615 Satz 1 BGB entgegenstehe. Für einen etwaigen, auf Zahlung der entgangenen Teilzeitvergütung gerichteten Schadensersatzanspruch sei die rückwirkende Vertragsänderung nicht erforderlich. 17

2. Diese Ausführungen halten einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. Die Klage ist zulässig. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats fehlt einer auf Zustimmung zur Elternteilzeit gerichteten Klage nicht bereits 18

deshalb das Rechtsschutzbedürfnis, weil die Elternzeit inzwischen beendet ist (vgl. BAG 19. Februar 2013 - 9 AZR 461/11 - Rn. 10, BAGE 144, 253; 15. Dezember 2009 - 9 AZR 72/09 - Rn. 25 mwN). Hieran hält der Senat fest.

a) Das erforderliche Rechtsschutzbedürfnis verlangt als Sachentscheidungs voraussetzung das Vorliegen eines berechtigten Interesses an der Inanspruchnahme der Gerichte (BAG 24. April 2018 - 1 ABR 25/16 - Rn. 19). Es fehlt allgemein, wenn eine Klage oder ein Antrag objektiv schlechthin sinnlos ist, wenn also der Kläger unter keinen Umständen mit seinem prozessualen Begehren irgendeinen schutzwürdigen Vorteil erlangen kann. Jedoch kann Rechtsuchenden nur unter ganz besonderen Umständen der Zugang zu einer sachlichen Prüfung durch die Gerichte verwehrt werden. Grundsätzlich haben sie Anspruch darauf, dass die staatlichen Gerichte ihr Anliegen sachlich prüfen und darüber entscheiden (BGH 21. September 2017 - I ZR 58/16 - Rn. 37; vgl. auch BAG 23. September 2014 - 9 AZR 1100/12 - Rn. 8 mwN). Das Erfordernis des Rechtsschutzbedürfnisses soll verhindern, dass Rechtsstreitigkeiten in das Stadium der Begründetheitsprüfung gelangen, für die eine solche Prüfung nicht erforderlich ist. Bei Leistungsklagen ergibt sich ein Rechtsschutzbedürfnis regelmäßig aus der Nichterfüllung des behaupteten materiellen Anspruchs, dessen Vorliegen für die Prüfung des Interesses an seiner gerichtlichen Durchsetzung zu unterstellen ist (BGH 21. September 2017 - I ZR 58/16 - aaO mwN; vgl. auch BAG 16. Dezember 2014 - 9 AZR 915/13 - Rn. 14 mwN). Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Zulässigkeit einer vergangenheitsbezogenen Feststellungsklage (vgl. BAG 6. November 2002 - 5 AZR 364/01 - zu 1 c der Gründe) ist auf eine Leistungsklage nicht übertragbar (BAG 16. Dezember 2014 - 9 AZR 915/13 - aaO).

b) Danach kann der Klage ein allgemeines Rechtsschutzbedürfnis nicht abgesprochen werden. Die Klägerin nimmt die Gerichte mit ihrer Klage nicht unnütz in Anspruch.

Das Landesarbeitsgericht hat einen Anspruch der Klägerin auf Annahmeverzugsvergütung gemäß § 615 Satz 1 BGB für die von ihr begehrte, inzwischen in der Vergangenheit liegende Elternteilzeit verneint, weil es insoweit an

dem dafür erforderlichen erfüllbaren, dh. tatsächlich durchführbaren Arbeitsverhältnis fehlte (vgl. BAG 19. August 2015 - 5 AZR 975/13 - Rn. 22, BAGE 152, 213). Der Klägerin könnte aber ein Vergütungsanspruch aus § 611a Abs. 2, § 326 Abs. 2 Satz 1 Alt. 1 iVm. § 275 Abs. 1 BGB zustehen, wenn die Beklagte die durch eine unberechtigte Ablehnung des Elternteilzeitantrags der Klägerin eingetretene Unmöglichkeit der Arbeitsleistung zu verantworten hätte (vgl. BAG 27. Februar 2018 - 9 AZR 167/17 - Rn. 23; 19. August 2015 - 5 AZR 975/13 - Rn. 25 f., aaO). Mit Rechtskraft eines obsiegenden Urteils gölte die erstrebte Zustimmung der Beklagten zur Elternteilzeit als abgegeben (§ 894 Satz 1 ZPO). Damit hätte in dem Zeitraum vom 1. November 2016 bis zum 6. April 2017 ein Teilzeitarbeitsverhältnis zwischen den Parteien bestanden. Die unberechtigte Ablehnung des Elternteilzeitantrags durch die Beklagte hätte zur Unmöglichkeit der Arbeitsleistung und damit nach § 275 Abs. 1 BGB zum Ausschluss des Leistungsanspruchs geführt. Durch die fingierte Willenserklärung der Beklagten und die dadurch eintretende rückwirkende Vertragsänderung wird eine Voraussetzung für einen Schadensersatzanspruch aus § 611a Abs. 2, § 326 Abs. 2 Satz 1 Alt. 1 iVm. § 275 Abs. 1 BGB erfüllt. Die Klägerin kann nicht darauf verwiesen werden, eine auf Schadensersatz gerichtete Klage zu erheben, anstatt das Elternteilzeitverlangen weiterzuverfolgen. Gerade weil das Bestehen eines Anspruchs auf Zustimmung zur Elternteilzeit eine materiell-rechtliche Vorfrage für einen Schadensersatzanspruch darstellt, besteht das Interesse der Klägerin an einer Begründetheitsprüfung auch nach Ablauf der Elternzeit noch fort.

III. Dies führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils (§ 562 Abs. 1 ZPO) und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). Die Sache ist nicht zur Endentscheidung reif. Der Senat kann nicht beurteilen, ob dem Anspruch der Klägerin auf Verringerung der Arbeitszeit und deren Ausgestaltung nach § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BEEG dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. Für das erneute Berufungsverfahren sind folgende Hinweise veranlasst: 22

1. Der Rechtsstreit ist am Maßstab des § 15 BEEG in der bis zum 31. Dezember 2014 geltenden Fassung (§ 15 BEEG aF) zu beurteilen, da das 23



Kind, für das die Klägerin Elternzeit in Anspruch genommen hat, vor dem 1. Juli 2015 geboren ist (§ 27 Abs. 1 Satz 2 BEEG).

2. Die Klage ist nicht schon deswegen 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 16. Dezember 2014 - 9 AZR 915/13 - Rn. 16; vgl. auch BAG 4. Mai 2010 - 9 AZR 155/09 - Rn. 17 mwN, BAGE 134, 223*).

3. Den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts lässt sich entnehmen, dass die in § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 1, 2, 3 und 5 BEEG aF genannten Voraussetzungen erfüllt sind. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch - aus seiner Sicht konsequent - keine Feststellungen getroffen, die eine Beurteilung zuließen, ob dem Anspruch der Klägerin dringende betriebliche Gründe entgegenstehen (§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BEEG aF). Dies wird das Landesarbeitsgericht nachzuholen haben. Dabei hat es Folgendes zu beachten:

a) Der Verringerungsanspruch aus § 15 Abs. 6 BEEG aF erstreckt sich auch auf die Verteilung der verringerten Arbeitszeit (*BAG 19. Februar 2013 - 9 AZR 461/11 - Rn. 32, BAGE 144, 253*).

b) Nach § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BEEG aF setzt der Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit das Fehlen entgegenstehender dringender betrieblicher Gründe voraus. An das objektive Gewicht der Ablehnungsgründe sind erhebliche Anforderungen zu stellen, wie der Begriff „dringend“ verdeutlicht. Mit ihm wird ausgedrückt, dass eine Angelegenheit notwendig, erforderlich oder auch sehr wichtig ist. Die entgegenstehenden betrieblichen Interessen müssen mithin von erheblichem Gewicht sein. Sie müssen sich

gleichsam als zwingende Hindernisse für die beantragte Elternteilzeit darstellen (vgl. zu den Anforderungen im Einzelnen: BAG 15. Dezember 2009 - 9 AZR 72/09 - Rn. 45 ff.; 5. Juni 2007 - 9 AZR 82/07 - Rn. 48 ff., BAGE 123, 30).

c) Die Klägerin hat unabhängig voneinander zwei selbstständige Anträge nach § 15 Abs. 5 Satz 1, Abs. 6 BEEG aF gestellt, deren Ablehnung jeweils nach § 15 Abs. 7 Satz 4 BEEG aF der schriftlichen Begründung innerhalb von vier Wochen nach Zugang des Elternteilzeitantrags bedurfte. Das Landesarbeitsgericht hat bisher keine Feststellungen getroffen, ob die Ablehnungsschreiben der Beklagten diesen Anforderungen genügen. 28

aa) Die Ablehnung des Elternteilzeitantrags des Arbeitnehmers muss unter Einhaltung der Schriftform des § 126 Abs. 1 BGB (Unterzeichnung durch eigenhändige Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens) erfolgen (so bereits zur schriftlichen Mitteilung nach § 8 Abs. 5 Satz 1 TzBfG BAG 27. Juni 2017 - 9 AZR 368/16 - Rn. 33 ff. und zum Elternzeitverlangen nach § 16 Abs. 1 Satz 1 BEEG aF BAG 10. Mai 2016 - 9 AZR 145/15 - Rn. 15 ff.). 29

bb) In seinem Ablehnungsschreiben hat der Arbeitgeber den wesentlichen Kern der betrieblichen Hinderungsgründe zu benennen. Er muss die Tatsachen mitteilen, die für die Ablehnung maßgeblich sind. Es bedarf dazu aber weder einer „schlüssigen“ noch einer „substanziierten“ Darlegung (vgl. BAG 5. Juni 2007 - 9 AZR 82/07 - Rn. 66, BAGE 123, 30). 30

cc) Der Arbeitgeber darf sich im Prozess nur auf solche Gründe stützen, die er in einem form- und fristgerechten Ablehnungsschreiben genannt hat (Bruns BB 2008, 330, 335; Buchner/Becker MuSchG/BEEG 8. Aufl. § 15 BEEG Rn. 57; HWK/Gaul 8. Aufl. § 15 BEEG Rn. 21; BeckOK ArbR/Schrader Stand 1. Dezember 2018 BEEG § 15 Rn. 57; aA Barth BB 2007, 2567, 2568; ErfK/Gallner 19. Aufl. BEEG § 15 Rn. 17; Leßmann DB 2001, 94, 96; Menke ArbR 2011, 112). Dies ergibt die Auslegung des § 15 Abs. 7 Satz 4 BEEG aF. 31

(1) Die Bestimmung regelt zwar nicht ausdrücklich, dass der Arbeitgeber mit Ablehnungsgründen, die er im Ablehnungsschreiben nicht bezeichnet hat, in einem späteren Rechtsstreit präkludiert ist. Nach dem Wortlaut von § 15 Abs. 7 Satz 4 BEEG aF „muss“ der Arbeitgeber jedoch die Ablehnung mit einer schriftlichen Begründung versehen. Durch die Verwendung des Wortes „muss“ hat der Gesetzgeber die besondere Bedeutung der Begründungspflicht hervorgehoben. Dies spricht dafür, dass deren Verletzung nicht ohne prozessuale Folgen bleiben soll. 32

(2) Die Gesetzessystematik, insbesondere der Vergleich von § 15 Abs. 4 Satz 4 und Abs. 7 Satz 4 BEEG aF, steht einer Präklusion nicht entgegen (vgl. *ErfK/Gallner 19. Aufl. BEEG § 15 Rn. 17*). Die Bestimmung des § 15 Abs. 4 BEEG aF enthält ein befristetes Verbot mit Erlaubnisvorbehalt. Beantragt der Arbeitnehmer beim Arbeitgeber ordnungsgemäß die Zustimmung zur Aufnahme einer Teilzeitarbeit während der Elternzeit bei einem anderen Arbeitgeber, kann der Arbeitgeber die Zustimmung nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen. Erklärt er sich nicht frist- oder formgerecht, entfällt das Zustimmungserfordernis mit Ablauf der gesetzlichen Frist (vgl. zu § 15 Abs. 4 BErzGG BAG 26. Juni 1997 - 8 AZR 506/95 - zu I 1 a und b der Gründe, BAGE 86, 155). Demgegenüber regelt § 15 Abs. 7 Satz 4 BEEG aF die Voraussetzungen für eine wirksame Ablehnung des Teilzeitbegehrens durch den Arbeitgeber. Möchte er die beanspruchte Verringerung ablehnen, muss dies innerhalb von vier Wochen mit schriftlicher Begründung geschehen. Stimmt der Arbeitgeber der Verringerung der Arbeitszeit nicht oder nicht rechtzeitig zu, entfällt - anders als bei § 15 Abs. 4 BEEG aF - das Zustimmungserfordernis nicht. In diesem Fall kann der Arbeitnehmer gemäß § 15 Abs. 7 Satz 5 BEEG aF Klage vor den Gerichten für Arbeitssachen auf Abgabe der verweigerten Zustimmung erheben. 33

(3) Daraus folgt jedoch nicht, dass es sich bei der schriftlichen Ablehnungserklärung nach § 15 Abs. 7 Satz 4 BEEG aF um eine bloße Ordnungsvorschrift handelt, deren Verletzung folgenlos bliebe. Vielmehr entspricht es dem Sinn und Zweck der Norm, dass der Arbeitgeber in einem Rechtsstreit 34

dem Elternteilzeitbegehren nur solche Gründe entgegensetzen kann, auf die er sich bereits in dem form- und fristgebundenen Ablehnungsschreiben berufen hat. Das Begründungserfordernis verlangt vom Arbeitgeber die frühzeitige Prüfung, ob und ggf. welche Gründe der begehrten Elternteilzeit entgegenstehen und ob diese zwingende Hindernisse im Sinne eines dringenden betrieblichen Grundes nach § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BEEG aF darstellen. Dadurch soll verhindert werden, dass der Arbeitgeber den Antrag des Arbeitnehmers auf Verringerung der Arbeitszeit und deren Verteilung vorschnell oder mit einer nur vorgeschobenen Begründung abwehrt. Die schriftliche Begründung soll zugleich den Arbeitnehmer in die Lage versetzen, die Chancen einer streitigen Durchsetzung des Verringerungsanspruchs zu beurteilen (*BAG 5. Juni 2007 - 9 AZR 82/07 - Rn. 66, BAGE 123, 30*). Bliebe eine unvollständige oder unrichtige schriftliche Begründung folgenlos oder verwies man den Arbeitnehmer bei einem Verstoß gegen das Begründungserfordernis allein auf Schadensersatzansprüche (*so zu § 15 Abs. 7 Satz 4 BErzGG LAG Baden-Württemberg 23. November 2006 - 7 Sa 95/06 - zu C 2 a der Gründe*), würde dieser Zweck vereitelt. Der Arbeitnehmer könnte dadurch von der Durchsetzung seines Primäranspruchs abgehalten werden. Der gesetzgeberische Zweck, dem Arbeitnehmer durch die schriftliche Begründung der Ablehnung eine tatsachenbasierte Beurteilungsgrundlage zu verschaffen, die Erfolgsaussichten einer Klage auf Zustimmung zur begehrten Elternteilzeit überprüfen zu können, lässt sich nur wirkungsvoll erreichen, wenn der Arbeitgeber im späteren Prozess die von ihm begehrte Klageabweisung nur auf solche Gründe stützen kann, die er dem Arbeitnehmer zuvor nach § 15 Abs. 7 Satz 4 BEEG aF mitgeteilt hat.

(4) Einer Präklusion mit den nicht in der schriftlichen Begründung nach § 15 Abs. 7 Satz 4 BEEG aF aufgeführten Gründen steht auch nicht entgegen, dass der Elternteilzeitantrag - anders als das Teilzeitverlangen nach § 8 Abs. 2 TzBfG - langfristig im Voraus gestellt werden kann und sich die betriebliche Entwicklung zu diesem Zeitpunkt nicht sicher prognostizieren lässt (*aA ErfK/Gallner 19. Aufl. BEEG § 15 Rn. 17*). Nach der gesetzgeberischen Konzeption hat der Arbeitgeber dieses Prognoserisiko zu tragen. Aufgrund seiner Verpflichtung, dem Arbeitnehmer die Ablehnung des Elternteilzeitantrags inner-

35

halb der Vierwochenfrist des § 15 Abs. 7 Satz 4 BEEG aF mit schriftlicher Begründung mitzuteilen, hat der Arbeitgeber binnen dieses Zeitraums abschließend zu beurteilen, ob der begehrten Elternteilzeit dringende betriebliche Gründe iSv. § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BEEG aF entgegenstehen. Nur wenn der Arbeitgeber zu diesem Zeitpunkt solche Gründe feststellen kann, darf er die Elternteilzeit ablehnen. Anderenfalls muss er ihr zustimmen. Dürfte der Arbeitgeber Gründe, die er im Ablehnungsschreiben nicht benannt hat, noch in einen späteren Prozess einführen, führte dies zu einer faktischen Verlängerung der vom Gesetz bestimmten Vierwochenfrist. Der Arbeitgeber, der das Elternteilzeitbegehren ablehnt, ohne zu diesem Zeitpunkt entgegenstehende dringende betriebliche Gründe vorweisen zu können, würde sachwidrig gegenüber einem Arbeitgeber privilegiert, der in derselben Situation - wie vom Gesetz vorgesehen - dem Verlangen nach einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit nachkommt. Das Prognoserisiko des Arbeitgebers wird in zeitlicher Hinsicht dadurch begrenzt, dass der Antrag, die Arbeitszeit während der Elternzeit zu verringern, frühestens mit der Erklärung, Elternzeit in Anspruch zu nehmen, gestellt werden kann (*vgl. zum BErzGG BAG 5. Juni 2007 - 9 AZR 82/07 - Rn. 32 f., BAGE 123, 30*).

Kiel

Weber

Zimmermann

Spiekermann

Winzenried