

Bundesarbeitsgericht
Neunter Senat

Urteil vom 5. September 2023
- 9 AZR 329/22 -
ECLI:DE:BAG:2023:050923.U.9AZR329.22.0

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 5. Februar 2021
- 14 Ca 13975/19 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Urteil vom 20. Juli 2022
- 4 Sa 847/21 -

Entscheidungsstichworte:

Elternzeit - Teilzeit - entgegenstehende betriebliche Gründe - analoge Anwendung des § 1 Abs. 5 KSchG

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 329/22

4 Sa 847/21

Landesarbeitsgericht

Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

5. September 2023

URTEIL

Kleinert, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 5. September 2023 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Suckow, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Darsow-Faller sowie den ehrenamtli-

chen Richter Anthonisen und die ehrenamtliche Richterin Habendorf für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 20. Juli 2022 - 4 Sa 847/21 - unter Zurückweisung der Revision im Übrigen im Kostenpunkt aufgehoben.
2. Die Kosten des Rechtsstreits werden gegeneinander aufgehoben.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit sowie um Entgelt. 1

Der Kläger ist seit dem 1. Oktober 2010 als Anwendungstechniker/Application Engineer bei der Beklagten angestellt, die ohne die Auszubildenden mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt. Seit April 2014 bezog er neben seiner tariflichen Grundvergütung eine Zulage in Höhe von 400,00 Euro brutto, die die Beklagte unter der Position „Anrechenbare Zulage“ abrechnete. 2

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft einzelvertraglicher Bezugnahme die Tarifverträge der Chemischen Industrie Anwendung. Der Manteltarifvertrag vom 24. Juni 1992 idF vom 2. Februar 2016 zwischen dem Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. und der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie sieht in § 16 Ziff. 2 folgende Ausschlussfristenregelung vor: 3

„Die Ansprüche beider Seiten aus dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit in Textform geltend gemacht werden. Nach Ablauf dieser Frist ist die Geltendmachung ausgeschlossen. Das gilt nicht, wenn die Berufung auf die Ausschlussfrist wegen des Vorliegens besonderer Umstände eine unzulässige Rechtsausübung ist.“

Der Kläger hat eine am 21. Januar 2016 geborene Tochter und einen am 3. Juli 2017 geborenen Sohn. Während einer bezogen auf seine Tochter in Anspruch genommenen Elternzeit vom 3. August 2018 bis zum 2. Dezember 2019 beschäftigte die Beklagte ihn mit einer wöchentlichen Regelarbeitszeit von 30 Stunden. In dieser Zeit betrug seine Vergütung 4.331,20 Euro brutto, bestehend aus einem Tarifentgelt iHv. 4.011,20 Euro brutto und einer Zulage iHv. 320,00 Euro brutto.

Am 29. August 2019 schlossen die Beklagte und der bei ihr errichtete Gesamtbetriebsrat einen Interessenausgleich und Sozialplan. Danach sollten mehrere Tätigkeitsbereiche durch Verlagerung bzw. Umorganisation entfallen. Dem Interessenausgleich war eine Liste mit den Namen von Arbeitnehmern beigefügt, deren Arbeitsverhältnisse in diesem Zusammenhang beendet werden sollten. In der Namensliste ist auch der Kläger aufgeführt.

Für die Dauer einer mit Schreiben vom 17. September 2019 geltend gemachten Elternzeit zur Betreuung und Erziehung seines Sohns vom 3. Dezember 2019 bis zum 2. November 2021 beantragte der Kläger ebenfalls eine Teilzeitbeschäftigung mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von 30 Stunden wöchentlich. Die Beklagte lehnte den Antrag mit Schreiben vom 14. Oktober 2019 unter Verweis auf dringende betriebliche Gründe ab.

Die Beklagte beantragte beim Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit Berlin die Zustimmung zu einer beabsichtigten Kündigung des Klägers, der als schwerbehinderter Mensch anerkannt ist. Mit Bescheid vom 14. Februar 2020 verweigerte das Landesamt seine Zustimmung und hielt an dieser Entscheidung im Widerspruchsbescheid vom 4. November 2020 fest.

Die Beklagte beschäftigte den Kläger im Zeitraum vom 3. Dezember 2019 bis zum 2. November 2021 nicht. Seit dem 3. November 2021 setzt sie ihn wieder in Teilzeit mit 30 Wochenstunden ein und zahlt seither neben der Grundvergütung die monatliche Zulage iHv. 320,00 Euro brutto.

Mit Klage vom 11. November 2019, der Beklagten zugestellt am 3. Dezember 2019, hat der Kläger eine Beschäftigung im Umfang von 30 Wochenstunden

den zunächst für den Zeitraum vom 3. Dezember 2019 bis zum 2. November 2021 und zuletzt bis zum 20. Dezember 2022 begehrt. Hilfsweise hat er im Wege der Klageerweiterung die Zustimmung der Beklagten zu einer Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 30 Wochenstunden, verteilt auf die Tage Montag bis Freitag zu je sechs Stunden, sowie Vergütung von Dezember 2019 bis zuletzt November 2021 verlangt. Bezüglich der Vergütungshöhe erstrebt er neben der fortgeschriebenen, ab Juli 2020 erhöhten Grundvergütung die Zahlung von Weihnachts- und Urlaubsgeld.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, sein auf unveränderte Fortsetzung der Teilzeitarbeit gerichteter Antrag habe keiner Zustimmung der Beklagten bedurft. Er hat behauptet, bereits am 7. Mai 2019 bei der zuständigen Personalsachbearbeiterin einen Antrag auf Verlängerung der Elternzeit bezogen auf seine Tochter bis zum 20. Januar 2021 sowie Teilzeit während der Elternzeit bezogen auf seinen Sohn in der Zeit vom 21. Januar 2021 bis zum 20. Dezember 2022 abgegeben zu haben. Da die Beklagte auf diesen Antrag nicht reagiert und den Antrag vom 17. September 2019 nicht in der gebotenen Form abgelehnt habe, sei jedenfalls die gesetzliche Zustimmungsfiktion eingetreten.

10

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

11

1. der Beklagten aufzugeben, ihn als Application Engineer mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von 30 Stunden, von montags bis freitags zu je sechs Stunden während der Dauer der Elternzeit vom 3. Dezember 2019 bis zum 2. November 2021 zu beschäftigen,
2. die Beklagte zu verurteilen, seinem Antrag auf Verringerung seiner vertraglichen Arbeitszeit auf 30 Wochenstunden vom 3. Dezember 2019 bis zum 2. November 2021 zuzustimmen,
3. die Beklagte zu verurteilen, die Verteilung seiner Arbeitszeit vom 3. Dezember 2019 bis zum 2. November 2021 auf Montag bis Freitag zu jeweils sechs Stunden festzulegen,
4. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Zeitraum vom 1. bis zum 31. Dezember 2019 einen Betrag iHv. 4.331,20 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Januar 2020 zu zahlen,

5. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Zeitraum vom 1. bis zum 31. Januar 2020 einen Betrag iHv. 4.331,20 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Februar 2020 zu zahlen,
6. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Zeitraum vom 1. bis zum 29. Februar 2020 einen Betrag iHv. 4.331,20 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. März 2020 zu zahlen,
7. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Zeitraum vom 1. bis zum 31. März 2020 einen Betrag iHv. 4.331,20 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. April 2020 zu zahlen,
8. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Zeitraum vom 1. bis zum 30. April 2020 einen Betrag iHv. 4.331,20 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Mai 2020 zu zahlen,
9. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Zeitraum vom 1. bis zum 31. Mai 2020 einen Betrag iHv. 4.331,20 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Juni 2020 zu zahlen,
10. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Zeitraum vom 1. bis zum 30. Juni 2020 einen Betrag iHv. 5.451,20 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Juli 2020 zu zahlen,
11. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Zeitraum vom 1. bis zum 31. Juli 2020 einen Betrag iHv. 4.391,77 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. August 2020 zu zahlen,
12. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Zeitraum vom 1. bis zum 31. August 2020 einen Betrag iHv. 4.391,77 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. September 2020 zu zahlen,
13. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Zeitraum vom 1. bis zum 30. September 2020 einen Betrag iHv. 4.391,77 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozent-

punkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Oktober 2020 zu zahlen,

14. der Beklagten aufzugeben, ihn als Application Engineer mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von 30 Stunden, von montags bis freitags zu je sechs Stunden während der Dauer der Elternzeit vom 3. November 2021 bis zum 20. Dezember 2022 zu beschäftigen,
15. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Zeitraum vom 1. bis zum 31. Oktober 2020 einen Betrag iHv. 4.391,77 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. November 2020 zu zahlen,
16. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Zeitraum vom 1. bis zum 30. November 2020 einen Betrag iHv. 8.463,54 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Dezember 2020 zu zahlen,
17. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Zeitraum vom 1. Dezember 2020 bis zum 31. Mai 2021 monatlich jeweils 4.391,77 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz jeweils seit dem 1. Januar 2021, 1. Februar 2021, 1. März 2021, 1. April 2021, 1. Mai 2021 und 1. Juni 2021 zu zahlen,
18. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Zeitraum vom 1. bis zum 30. Juni 2021 einen Betrag iHv. 5.511,77 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Juli 2021 zu zahlen,
19. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Zeitraum vom 1. bis zum 31. Juli 2021 einen Betrag iHv. 4.445,60 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. August 2021 zu zahlen,
20. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Zeitraum vom 1. August bis zum 31. Oktober 2021 einen Betrag iHv. monatlich jeweils 4.445,60 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz jeweils seit dem 1. September 2021, 1. Oktober 2021, 1. November 2021 zu zahlen,
21. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für den Zeitraum vom 1. bis zum 30. November 2021 einen Betrag iHv. 8.571,20 Euro abzüglich 3.272,13 Euro netto nebst

Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszins-
satz seit dem 1. Dezember 2021 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat den Stand-
punkt eingenommen, die erforderliche Zustimmung zu dem Teilzeitbegehren des
Klägers vom 17. September 2019 aufgrund betrieblicher Gründe zu Recht ver-
weigert zu haben. Der Wegfall des Aufgabenbereichs des Klägers sei aufgrund
des wirksamen Interessenausgleichs mit Namensliste analog § 1 Abs. 5 KSchG
zu vermuten gewesen. Für die Zeit bis zur Klärung dieser Rechtsfrage könne der
Kläger jedenfalls keine Zahlung verlangen, weil sie - die Beklagte - sich in einem
unvermeidbaren Irrtum befunden habe. Etwaige Zahlungsansprüche seien zu-
dem zumindest teilweise aufgrund der tarifvertraglichen Ausschlussfrist verfallen.
Soweit der Kläger Tariflohnerhöhungen beanspruche, seien diese auf die Zulage
anzurechnen.

12

Das Arbeitsgericht hat die Klage, soweit sie erstinstanzlich schon erho-
ben war, abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr überwiegend stattgege-
ben. Dem Zahlungsbegehren hat es im Umfang von insgesamt 115.085,58 Euro
brutto abzüglich 3.272,13 Euro netto entsprochen. Lediglich bezüglich der An-
träge auf Beschäftigung (zu 1. und 14.) sowie eines geringen Teils der Zahlungs-
anträge ist die Berufung erfolglos geblieben. Die Beklagte begehrt mit ihrer Re-
vision die vollständige Abweisung der Klage.

13

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist überwiegend unbegründet. In der Haupt-
sache hat das Landesarbeitsgericht den Rechtsstreit zutreffend entschieden. Die
Beklagte war verpflichtet, der mit Schreiben vom 17. September 2019 beantrag-
ten Teilzeit zuzustimmen. Das Zahlungsbegehren des Klägers ist im Ergebnis
begründet. Lediglich bezüglich der Kostenverteilung ist die Revision begründet,
weil das Landesarbeitsgericht nicht berücksichtigt hat, dass der Kläger erst mit

14

dem hilfsweise geltend gemachten Klagegrund Erfolg hat und die Kosten des Rechtsstreits daher gegeneinander aufzuheben sind.

I. Die Revision ist in der Hauptsache unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage, soweit für die Revision von Bedeutung, auf die Berufung des Klägers zu Recht stattgegeben. 15

1. Das Landesarbeitsgericht konnte offenlassen, ob der Beklagten ein Antrag des Klägers vom 7. Mai 2019 zugegangen ist. Es hat mit zutreffender Begründung erkannt, dass der Kläger Anspruch auf Zustimmung zu seinem Teilzeitantrag vom 17. September 2019 hat. Die Voraussetzungen des § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 1, 2, 3 und 5 BEEG sind erfüllt. Dem Anspruch stehen keine dringenden betrieblichen Gründe iSd. § 15 Abs. 7 Nr. 4 BEEG entgegen. Das Vorliegen solcher Gründe ist nicht nach § 1 Abs. 5 KSchG zu vermuten. 16

a) Zu Recht ist das Berufungsgericht - ohne dies näher auszuführen - davon ausgegangen, dass sich die befristet bewilligte Elternzeit nicht auf Wunsch des Klägers nach § 15 Abs. 5 Satz 4 BEEG idF vom 23. Mai 2017, gültig bis 31. August 2021, fiktionsbedingt verlängert hat. 17

aa) Nach dieser Vorschrift, die inzwischen wortgleich in § 15 Abs. 5 Satz 5 BEEG geregelt ist, bleibt das Recht, die „vor der Elternzeit bestehende Teilzeitarbeit“ unverändert während der Elternzeit fortzusetzen, von der grundsätzlichen Antragspflicht unberührt. Sie ist trotz ihres insoweit nicht eindeutigen Wortlauts nur auf eine bestehende unbefristete Teilzeit anzuwenden, nicht aber, wenn - wie hier - Teilzeitarbeit verlängert werden soll, die befristet für die Dauer einer vorangegangenen Elternzeit bestanden hat. Für diese Auslegung spricht entscheidend der in den Gesetzesmaterialien zum Ausdruck kommende Sinn und Zweck der Norm. Der Gesetzgeber wollte keinen zusätzlichen Anspruch auf Teilzeitarbeit begründen, sondern lediglich klarstellen, dass andere, bereits bestehende Ansprüche auf Teilzeitarbeit nicht eingeschränkt werden (*vgl. BT-Drs. 14/3553 S. 21 f.*). Die Regelung soll der Planungssicherheit des Arbeitgebers dienen (*sh. zum BErzGG BAG 27. April 2004 - 9 AZR 21/04 - zu A I 2 b aa der Gründe, BAGE 110, 224*). 18

- bb) Sowohl das streitgegenständliche Teilzeitverlangen des Klägers aufgrund des behaupteten Antrags vom 7. Mai 2019 als auch der der Beklagten zugegangene Antrag vom 17. September 2019 zielte nicht auf die zustimmungsfreie unveränderte Fortsetzung einer grundsätzlich bereits bestehenden Teilzeitvereinbarung ab. Vielmehr betraf das Anliegen des Klägers eine weitere befristete Teilzeitarbeit. Die Beklagte musste ihre Planungen daher grundsätzlich auf die Fortsetzung der Vollzeittätigkeit des Klägers nach Ablauf der auf die erste Elternzeit befristeten Teilzeit ausrichten. Die Fortführung der befristeten Teilzeitarbeit hängt daher von ihrer Zustimmung ab. 19
- b) Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass die Zustimmung zum Teilzeitantrag des Klägers nicht gesetzlich fingiert ist. Die Voraussetzungen, unter denen das BEEG eine Zustimmungsfiktion vorsieht, liegen weder im Hinblick auf den seitens des Klägers behaupteten Antrag vom 7. Mai 2019 noch im Hinblick auf den Antrag vom 17. September 2019 vor. 20
- aa) Das Landesarbeitsgericht durfte offenlassen, ob der Beklagten ein Antrag vom 7. Mai 2019 zugegangen ist. Dieser Antrag konnte eine Zustimmungsfiktion nicht auslösen. 21
- (1) Die Verlängerung von Elternzeit bedarf stets einer Zustimmung des Arbeitgebers, § 16 Abs. 3 Satz 1 BEEG. Anders als § 15 Abs. 7 Satz 5 BEEG für Anträge auf Teilzeit während der Elternzeit sieht das Gesetz bei der Elternzeitverlängerung keine Zustimmungsfiktion vor. 22
- (2) Auf Grundlage des vom Kläger dargelegten Antrags vom 7. Mai 2019 konnte danach keine Zustimmungsfiktion eintreten. Der Umstand, dass dieser Antrag nach dem Vorbringen des Klägers sowohl auf eine Verlängerung der Elternzeit zur Betreuung und Erziehung seiner Tochter bis zum 20. Januar 2021 als auch auf eine Teilzeitbeschäftigung während einer Elternzeit bezogen auf seinen Sohn vom 21. Januar 2021 bis zum 20. Dezember 2022 gerichtet war, ändert daran nichts. Es ist von einem einheitlichen Antrag auszugehen, der auf einem Formular zusammengefasst war, und von der Beklagten wegen § 150 Abs. 2 BGB nur einheitlich angenommen oder abgelehnt werden konnte (vgl. BAG 23

24. September 2019 - 9 AZR 435/18 - Rn. 29). Dementsprechend kann auch eine Zustimmungsfiktion, die eine Annahme ersetzt, nur einheitlich und nicht begrenzt auf unterschiedliche Tatbestände eintreten. Da eine Fiktion bezüglich der Teilzeitverlängerung nicht möglich ist, scheidet sie insgesamt aus.

bb) Eine Zustimmung der Beklagten nach § 15 Abs. 7 Satz 5 BEEG ist auch nicht zu dem Antrag des Klägers vom 17. September 2019 fingiert. Nach den getroffenen Feststellungen hat die Beklagte das Teilzeitersuchen mit Schreiben vom 14. Oktober 2019 unter Hinweis auf betriebliche Gründe form- und fristgerecht abgelehnt. 24

c) Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, dass der Kläger die beantragte Verringerung seiner Arbeitszeit während der Elternzeit nach § 15 Abs. 6, 7 BEEG verlangen kann. Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, dass dringende betriebliche Gründe iSv. § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BEEG dem Teilzeitverlangen nicht entgegenstehen. 25

aa) Nach § 15 Abs. 6 BEEG kann der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin gegenüber dem Arbeitgeber, soweit sie darüber keine Einigung nach § 15 Abs. 5 Satz 2 BEEG erzielen, unter den Voraussetzungen des § 15 Abs. 7 BEEG eine Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit verlangen, sofern dem Anspruch nicht dringende betriebliche Gründe nach § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BEEG entgegenstehen. 26

bb) Dringende betriebliche Gründe sind nicht nach § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG aufgrund des Interessenausgleichs, den die Beklagte mit dem bei ihr gebildeten Gesamtbetriebsrat am 29. August 2019 vereinbart hat, zu vermuten. Sind bei einer Betriebsänderung nach § 111 BetrVG Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll, in einem Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat namentlich bezeichnet, so wird nach § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG vermutet, dass eine daraufhin ausgesprochene Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse iSv. § 1 Abs. 2 KSchG bedingt ist. Diese gesetzliche Vermutung ist aufgrund des eindeutigen Wortlauts in § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG auf betriebsbedingte Kündigungen beschränkt, die gegenüber einem im Interessenausgleich 27

namentlich bezeichneten Arbeitnehmer ausgesprochen werden. Unterbleibt der Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung aus Rechtsgründen, lässt sich die Vorschrift nicht dahin auslegen, dass auch das Vorliegen eines dringenden betrieblichen Grunds zu vermuten ist, der einem Teilzeitverlangen entgegengehalten werden könnte.

cc) Gegenüber einem Teilzeitverlangen dieses Arbeitnehmers kann die Vermutungswirkung auch nicht im Wege einer analogen Anwendung des § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG herangezogen werden. 28

(1) Für eine wortsinnübersteigende Gesetzesanwendung durch Analogie bedarf es einer besonderen Legitimation. Die analoge Anwendung einer Norm setzt voraus, dass eine vom Gesetzgeber unbeabsichtigt gelassene Lücke besteht und diese Planwidrigkeit aufgrund konkreter Umstände positiv festgestellt werden kann. Anderenfalls könnte jedes Schweigen des Gesetzgebers - also der Normalfall, wenn er etwas nicht regeln will - als planwidrige Lücke aufgefasst und diese im Weg der Analogie von den Gerichten ausgefüllt werden. Analoge Gesetzesanwendung erfordert darüber hinaus, dass der gesetzlich ungeregelte Fall nach Maßgabe des Gleichheitssatzes und zur Vermeidung von Wertungswidersprüchen nach der gleichen Rechtsfolge verlangt wie die gesetzessprachlich erfassten Fälle (*BAG 27. September 2022 - 2 AZR 92/22 - Rn. 28*). 29

(2) Es fehlt bereits an einer planwidrigen Regelungslücke, die eine analoge Anwendung des § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG in den Fällen gestattete, in denen der Arbeitgeber zwar vom Ausspruch einer Kündigung absieht, aber das Teilzeitverlangen eines im Interessenausgleich namentlich genannten Arbeitnehmers unter Berufung auf dringende betriebliche Gründe iSv. § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BEEG zurückweist. Die Vermutungswirkung eines Interessenausgleichs mit Namensliste ordnet § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG ausschließlich für betriebsbedingte Kündigungen an. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt, kennt das Gesetz eine vergleichbare Vermutungswirkung an keiner anderen Stelle. Ein allgemeiner Plan, in dem das Fehlen einer solchen Vermutungswirkung im Anwendungsbereich des § 15 Abs. 7 BEEG eine planwidrige Lücke darstellen würde, ist nicht ersichtlich. 30

(3) Zudem sind beide Fallkonstellationen nicht hinreichend vergleichbar. Es ist weder nach Maßgabe des Gleichheitssatzes noch zur Vermeidung von Wertungswidersprüchen geboten, die in § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG angeordnete Rechtsfolge über den dort geregelten Fall hinaus anzuwenden. § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG spricht von dringenden betrieblichen Erfordernissen, während § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BEEG dringende betriebliche Gründe verlangt. Schon sprachlich verdeutlicht dies einen qualitativen Unterschied. Systematisch verfolgen die Vorschriften unterschiedliche Ziele. Dringende betriebliche Erfordernisse im Kündigungsrecht iSv. § 1 Abs. 2 KSchG, die nach § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG aufgrund eines Interessenausgleichs mit Namensliste vermutet werden, sind nur gegeben, wenn die dort genannten Arbeitnehmer auf Dauer nicht weiterbeschäftigt werden können. Im Recht der Elternteilzeit kommt es hingegen allein darauf an, ob dringende betriebliche Gründe einer befristeten Beschäftigung zu der gewünschten verringerten Arbeitszeit entgegenstehen. Die betrieblichen Gründe in § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BEEG beziehen sich auf die Verringerung und damit auf den Umfang der Beschäftigung oder die Verteilung der Arbeitszeit und nicht wie bei § 1 Abs. 5 KSchG auf die Beschäftigung als solche. Damit ist das Bezugsobjekt ein anderes. Für Gründe, die einer vorübergehenden Verringerung der Arbeitszeit entgegenstehen, bietet der Interessenausgleich mit Namensliste kein Indiz.

Aus der Senatsentscheidung vom 5. Juni 2007 (- 9 AZR 82/07 - Rn. 53, BAGE 123, 30) folgt nichts Abweichendes. Soweit die Beklagte meint, die seinerzeit vom Senat konstatierte Vergleichbarkeit beider Vorschriften rechtfertige einen Erst-recht-Schluss, übersieht sie, dass der Senat eine solche lediglich im Hinblick auf die Substantiierung von Gründen nach § 1 Abs. 2 KSchG und nicht - wie im Streitfall - im Hinblick auf die Fiktion von Gründen nach § 1 Abs. 5 KSchG angenommen hat.

d) Die übrigen Voraussetzungen, an die § 15 Abs. 7 BEEG den Anspruch auf Zustimmung des Arbeitgebers zur Verringerung der Arbeitszeit in Elternzeit knüpft, liegen nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts vor. Dies wird von der Revision nicht in Zweifel gezogen.

2. Auch bezüglich der Zahlungsanträge ist die Revision unbegründet. Zwar hat das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerhaft offengelassen, aus welcher Rechtsgrundlage sich die Zahlungsansprüche ergeben. Es hätte über die unterschiedlichen Streitgegenstände nach der vom Kläger vorgegebenen Reihenfolge entscheiden müssen. Jedoch erweist sich die Entscheidung in der Sache als richtig (§ 561 ZPO). 34

a) Das Landesarbeitsgericht durfte nicht offenlassen, ob der Vergütungsanspruch nach dem Vorbringen des Klägers nach § 611a Abs. 2, § 615 Satz 1 BGB begründet ist, weil bereits aufgrund seines behaupteten Antrags auf Verlängerung der Teilzeit vom 7. Mai 2019 ein erfüllbares Arbeitsverhältnis bestand, oder ob der Anspruch für den streitgegenständlichen Zeitraum nach § 611a Abs. 1 iVm. § 275 Abs. 1, § 326 Abs. 2 Satz 1 Alt. 1 BGB begründet ist, weil aufgrund des Antrags vom 17. September 2019 ein tatsächlich durchführbares Teilzeitverhältnis zustande gekommen ist. 35

aa) Im Ausgangspunkt zutreffend hat das Landesarbeitsgericht erkannt, dass es sich um unterschiedliche Streitgegenstände handelt. Damit hat es berücksichtigt, dass der Kläger seine Zahlungsansprüche nicht nur auf mehrere Rechtsgrundlagen gestützt, sondern diese auch mit unterschiedlichen Lebenssachverhalten unterlegt hat. Es durfte aber nicht offenlassen, welcher der Klagegründe seine Entscheidung trägt. Der Kläger hat auf einen Hinweis des Landesarbeitsgerichts erklärt, für den Fall, dass die Zustimmung der Beklagten nicht fingiert werde, stütze er die Zahlungsansprüche vorsorglich auf § 611a Abs. 1 iVm. § 275 Abs. 1, § 326 Abs. 2 Satz 1 Alt. 1 BGB. Damit hat der Kläger für die Klageansprüche eine verbindliche Reihenfolge bestimmt, von der das Landesarbeitsgericht nicht abweichen durfte. 36

bb) Stützt der Kläger den Klageanspruch auf unterschiedliche Sachverhalte, ohne die Rangfolge zu bestimmen, in der das Gericht die Prüfung der einzelnen Streitgegenstände vorzunehmen hat, erschließt sich dem Beklagten nicht, gegen welchen der Streitgegenstände er seine Rechtsverteidigung in erster Linie richten muss (vgl. BAG 2. August 2018 - 6 AZR 437/17 - Rn. 18, BAGE 163, 205; allgemein zur Notwendigkeit, die Reihenfolge der Streitgegenstände bei einer alterna- 37

tiven Klagehäufung zu bestimmen: BAG 21. Dezember 2022 - 7 AZR 489/21 - Rn. 53; 1. Dezember 2020 - 9 AZR 104/20 - Rn. 15). Dem liegt zugrunde, dass der Kläger mit der Angabe einer bestimmten Reihenfolge der Streitgegenstände den Entscheidungsrahmen und damit auch die Prüfungsreihenfolge für das Gericht absteckt. Wäre das Gericht an die vom Kläger genannte Reihenfolge nicht gebunden und könnte es die Rechtsgründe in beliebiger Reihenfolge prüfen, liefe der intendierte Schutz des Beklagten bei seiner Rechtsverteidigung leer.

b) Die überwiegende Stattgabe der Zahlungsklage erweist sich aber unter Beachtung der gebotenen Prüfungsreihenfolge in der Sache als zutreffend. Der Kläger hat einen Anspruch auf Zahlung von Vergütung für die Zeiträume, die vom Teilzeitantrag vom 17. September 2019 erfasst sind, in der vom Landesarbeitsgericht zugesprochenen Höhe gemäß § 611a Abs. 1 iVm. § 275 Abs. 1, § 326 Abs. 2 Satz 1 Alt. 1 BGB. 38

aa) Der Kläger dringt nicht bereits mit dem primären Klagegrund durch. Vorrangig hat er sein Zahlungsbegehren damit begründet, dass auf Grundlage einer Zustimmungsfiktion zwischen den Parteien eine Vereinbarung über die Beschäftigung mit verringerter Stundenanzahl zustande gekommen und die Beklagte sowohl mit seiner Beschäftigung als auch mit der Vergütungszahlung in Verzug geraten sei. Damit kann er keinen Erfolg haben, da die Zustimmung der Beklagten nicht fingiert wird (*siehe Rn. 20 ff.*). Der Zahlungsanspruch ergibt sich demzufolge nicht aus § 611a Abs. 2, § 615 Satz 1 BGB. 39

bb) Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht bejaht, dass die Voraussetzungen nach § 611a Abs. 1 iVm. § 275 Abs. 1, § 326 Abs. 2 Satz 1 Alt. 1 BGB vorliegen. 40

(1) Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung ausgeführt, zwar führe die Unmöglichkeit der Arbeitsleistung nach § 275 Abs. 1 BGB zum Ausschluss des Leistungsanspruchs, der Anspruch auf die Gegenleistung bleibe aber nach § 326 Abs. 2 Satz 1 1. Alt BGB erhalten, wenn der Gläubiger - wie hier die Beklagte - für den Umstand, aufgrund dessen der Schuldner nicht zu leisten brauche, allein oder weit überwiegend verantwortlich sei. Die Beklagte habe die Verweigerung 41

der Zustimmung zur Teilzeit in Elternzeit zu vertreten und könne sich nicht mit Erfolg auf einen unvermeidbaren Rechtsirrtum berufen.

(2) Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten einer revisionsrechtlichen Überprüfung stand. Es hat einen unvermeidbaren Rechtsirrtum bei der Beklagten zutreffend verneint. 42

(a) An einen unvermeidbaren Rechtsirrtum sind strenge Anforderungen zu stellen. Der Geltungsanspruch des Rechts erfordert im Grundsatz, dass der Schuldner das Risiko eines Rechtsirrtums selbst trägt und es nicht dem Gläubiger überbürden kann. Beruht die Ungewissheit über die Schuld auf rechtlichen Zweifeln des Schuldners, ist dieser entschuldbar, wenn die Rechtslage objektiv zweifelhaft ist und der Schuldner sie sorgfältig geprüft hat (*BAG 19. August 2015 - 5 AZR 975/13 - Rn. 31, BAGE 152, 21; 16. September 2008 - 9 AZR 781/07 - Rn. 47, BAGE 127, 353*). Es müssen gewichtige Anhaltspunkte für die Richtigkeit der vertretenen Rechtsmeinung sprechen. Dabei genügt die Berufung auf eine günstige Ansicht im Schrifttum nicht, wohl aber die Berufung auf die höchststrichterliche Rechtsprechung, insbesondere, wenn ihr ein zumindest ähnlicher Sachverhalt zugrunde liegt (*BAG 19. August 2015 - 5 AZR 975/13 - aaO*). Ist eine Rechtsfrage bei ähnlicher Sachlage für eine bestimmte Partei bereits vom Bundesarbeitsgericht entschieden, liegt andererseits keine objektiv zweifelhafte Rechtslage vor (*BAG 19. August 2015 - 5 AZR 975/13 - Rn. 32, aaO*). 43

(b) Gemessen daran durfte die Beklagte nicht in unvermeidbarer Weise davon ausgehen, dass aus einer Namensliste zum Interessenausgleich gemäß § 1 Abs. 5 KSchG analog auf dringende Erfordernisse nach § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BEEG geschlossen werden könne. Der Umstand, dass die Beklagte Rechtsrat bei ihrem Prozessbevollmächtigten eingeholt und sich seiner Auffassung angeschlossen hat, vermag einen unvermeidbaren Irrtum nicht zu begründen. Ein unvermeidbarer Rechtsirrtum wird auch nicht durch die entsprechende erstinstanzliche Entscheidung indiziert. Soweit ersichtlich findet sich weder in der höchststrichterlichen Rechtsprechung noch in der Literatur zu derselben oder einer ähnlichen Sachlage eine vergleichbare Rechtsauffassung. Auf die Entscheidung des Senats vom 5. Juni 2007 (- 9 AZR 82/07 - Rn. 52 f., BAGE 123, 30) kann sich die 44

Revision nicht stützen. Die Entscheidung bietet keine Grundlage für eine analoge Heranziehung von § 1 Abs. 5 KSchG (*siehe Rn. 32*).

cc) Das Landesarbeitsgericht hat dem Kläger die Zahlungsansprüche auch in zutreffender Höhe zugesprochen. Es ist zu Recht davon ausgegangen, dass die Tariflohnerhöhung auf die streitgegenständliche Zulage nicht anzurechnen ist. Dies beruht darauf, dass die Beklagte sich lediglich im vorliegenden Rechtsstreit, in dem die Parteien insgesamt um die Vergütung streiten, auf die Anrechenbarkeit beruft und die Zulage nach dem streitgegenständlichen Zeitraum wieder ungekürzt gezahlt hat. Damit hat sie zum Ausdruck gebracht, die Zulage - jedenfalls fortan - nicht anrechnen zu wollen. Eine Anrechnung, die ein Arbeitgeber ausschließlich für den Zeitraum vornimmt, in dem ein Elternteil Teilzeitarbeit nach dem BEEG geltend macht, stellt eine unzulässige Maßregelung im Sinne von § 612a BGB dar. 45

dd) Das Landesarbeitsgericht ist auch zutreffend davon ausgegangen, dass die Ansprüche nicht aufgrund der Ausschlussfrist nach § 16 Ziff. 2 MTV verfallen sind. Der Kläger hat die streitgegenständlichen Zahlungsansprüche rechtzeitig geltend gemacht. 46

(1) Nach § 16 Ziff. 2 MTV müssen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit in Textform geltend gemacht werden. Bei Kündigungsschutzklagen wahrt die entsprechende Klageerhebung auch Ansprüche des Arbeitnehmers, die für den Arbeitgeber erkennbar mit dem Fortbestand des Arbeitsverhältnisses im Normalfall verbunden sind (*st. Rspr., BAG 7. Juli 2020 - 9 AZR 323/19 - Rn. 44; 19. September 2012 - 5 AZR 627/11 - Rn. 13 ff., BAGE 143, 119; 10. April 1963 - 4 AZR 95/62 - BAGE 14, 156*). Dies gilt auch für andere Bestandsschutzklagen (*BAG 19. September 2012 - 5 AZR 627/11 - aaO*) sowie für Leistungsklagen, die nach einer unwirksamen Versetzung auf vertragsgemäße Beschäftigung gerichtet sind. In diesen Fällen spricht grundsätzlich nichts dafür, dass der Arbeitnehmer nur seine ideelle Beschäftigung gerichtlich durchsetzen will. Vielmehr ist in der Regel davon auszugehen, dass der Kläger - für den Arbeitgeber erkennbar - zugleich Entgeltansprüche geltend macht, die aus dieser Beschäftigung folgen (*vgl. BAG 18. September 2019* 47

- 5 AZR 240/18 - Rn. 43, BAGE 168, 25). Diese Grundsätze lassen sich auf die hier vorliegende Konstellation übertragen. Ab Zustellung der Beschäftigungsklage muss ein Arbeitgeber im Normalfall damit rechnen, dass der Arbeitnehmer auch etwaige Zahlungsansprüche infolge der verlangten Beschäftigung zu dem beantragten Stundenkontingent ihm gegenüber erheben wird.

(2) Danach hat der Kläger mit der am 3. Dezember 2019 zugestellten Beschäftigungsklage zugleich die streitgegenständlichen Zahlungsansprüche geltend gemacht und damit die Frist des § 16 Ziff. 2 MTV gewahrt. Mit Zugang der Klage musste die Beklagte davon ausgehen, dass der Kläger auch die mit der Beschäftigung verbundenen Zahlungsansprüche verfolgt. Anhaltspunkte dafür, dass es dem Kläger nur um seine ideelle Beschäftigung ging, liegen nicht vor. 48

c) Der Zahlungsanspruch für November 2021 ergibt sich, soweit die Beklagte den Kläger ab dem 3. November 2021 wieder beschäftigte, in der vom Landesarbeitsgericht zugesprochenen Höhe gemäß § 611a Abs. 2 BGB. 49

II. Die Revision ist bezüglich der Kostenentscheidung des Berufungsurteils begründet. Das Landesarbeitsgericht hat nicht berücksichtigt, dass der Kläger hinsichtlich seines Zahlungsbegehrens erst mit dem hilfsweise geltend gemachten Klagegrund Erfolg hat und deshalb im Prozess teilweise unterliegt. 50

1. Verfolgt der Kläger ein einheitliches Zahlungsbegehren und führt er zu dessen Begründung - wie hier - mehrere Streitgegenstände in den Prozess ein, ist die Verteilung der Prozesskosten nach Maßgabe des streitgegenstandsbezogenen Prozessgewinns oder -verlusts vorzunehmen. Hat die Klage erst aufgrund des nachrangig geltend gemachten Streitgegenstands Erfolg, so hat der Kläger zwar im Ergebnis sein Rechtsschutzziel erreicht, dies jedoch erst nach Ablehnung eines vorrangig geltend gemachten prozessualen Anspruchs. Dieses Prozessergebnis kommt nach § 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO in einer entsprechenden Kostenquote zum Ausdruck. Für die Kostenverteilung ist das Obsiegen oder Unterliegen mit Blick auf die geltend gemachten Streitgegenstände maßgeblich (vgl. BGH 28. April 2016 - I ZR 254/14 - Rn. 72). 51

2. Nach diesen Grundsätzen sind die Kosten des Rechtsstreits gegeneinander aufzuheben. Sie sind teilweise auch vom Kläger zu tragen, der hinsichtlich der Zahlungsanträge erst mit seinem nachrangig geltend gemachten Klagegrund durchdringt, bei dem es sich gegenüber dem abgewiesenen Klagegrund um einen eigenen Streitgegenstand handelt (*siehe Rn. 36*). Eine Kostenteilung erweist sich unter Einbeziehung der Beschäftigungs- und Zustimmungsanträge sowie einer geringfügigen Abweisung der Zahlungsanträge durch das Landesarbeitsgericht als angemessen. Hierbei hat der Senat berücksichtigt, dass hinsichtlich der Zustimmungsanträge und der Zahlungsanträge nahezu volle wirtschaftliche Identität besteht. 52

Kiel

Suckow

Darsow-Faller

H. Authonisen

C. Habendorf