

Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes	Urteil 4471
Urteil des BAG vom 19.04.2005 – 9 AZR 233/04– bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	TAöD

Stichwörter:

Elternzeit, Teilzeitbeschäftigung (Elternteilzeit) während Elternzeit - Bestimmtheitsanforderungen an einen Antrag nach § 15 Abs. 7 BErzGG - ein Antrag auf Elternteilzeit kann auch nach Beginn der Elternzeit gestellt werden – der Elternteilzeit entgegenstehende dringende betriebliche Gründe.

Hinweis des Bearbeiters:

Bei dem vorliegenden Urteil handelt es sich um den Originaltext. Das Urteil wurde vom Bearbeiter in drei Spalten aufgeteilt. Die im Text gefetteten bzw. unterstrichenen Stellen wurden durch den Bearbeiter hervorgehoben. Weiterhin stammen die kursiv gesetzten Anmerkungen, die Randnummern sowie die Hinweise auf die Entscheidungssammlungen „**TAöD**“ bzw. „**EEöD**“ vom Bearbeiter.

Hinweis des Bearbeiters:

In dem vorliegenden Urteil finden noch die Vorschriften des Bundeserziehungsgeldgesetzes – BErzGG – vom 6.12.1985 Anwendung. Zum 1.1.2007 trat das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG – in Kraft. Wie das BAG u.a. in den Urteilen vom

05.06.2007 – 9 AZR 82/07 – **TAöD Nr. 4636**, Rn. 25,
15.04.2008 – 9 AZR 380/07 – **TAöD Nr. 4729**, Rn. 19,
15.12.2009 – 9 AZR 72/09 – **TAöD Nr. 5139**, Rn. 30

feststellte, besteht kein inhaltlicher Unterschied zwischen § 15, 16 BErzGG und § 15, 16 BEEG idF vom 5.12.2006.

Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes	Urteil 4471
Urteil des BAG vom 19.04.2005 – 9 AZR 233/04– bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	TAöD

1. Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, sind nicht gehindert, im Laufe der Elternzeit die Verringerung ihrer Arbeitszeit nach § 15 Abs 5 bis Abs 7 BErzGG zu beantragen. Dies ist auch dann zulässig, wenn zunächst nur die völlige Freistellung von der vertraglichen Arbeit (Elternzeit) in Anspruch genommen und keine Verringerung der Arbeitszeit (Elternteilzeit) beantragt worden war.

2. Hat der Arbeitgeber für die Dauer der Elternzeit eine Vollzeitvertretung eingestellt, die nicht bereit ist, ihre Arbeitszeit zu verringern, und sind keine anderen Beschäftigungsmöglichkeiten vorhanden, insbesondere weil auch andere vergleichbare Mitarbeiter zu keiner Verringerung ihrer Arbeitszeit bereit sind, so kann sich der Arbeitgeber auf dringende betriebliche Gründe berufen, die dem Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit entgegenstehen.

Bundesarbeitsgericht
Urteil vom 19.04.2005 – 9 AZR 233/04

2. Instanz: Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg
Urteil vom 06.05.2004 – 3 Sa 44/03 -

Tenor:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 6. Mai 2004 - 3 Sa 44/03 - wird zurückgewiesen.
Die Klägerin hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

		Tatbestand
	1	Die Parteien streiten über einen Anspruch der Klägerin auf eine Teilzeitbeschäftigung während ihrer Elternzeit.
	2	Die Klägerin ist seit Oktober 1981 in dem vom beklagten Landkreis betriebenen Kreiskrankenhaus W als Diätassistentin in Vollzeit beschäftigt. Insgesamt verfügt das Krankenhaus über zwei Stellen für Diätassistenten. Kraft beiderseitiger Tarifbindung sind auf das Arbeitsverhältnis der Parteien die für den öffentlichen Dienst geltenden Tarifbestimmungen anzuwenden.
	3	Im März 2002 wandte sich die Klägerin schriftlich an das Krankenhaus unter dem Betreff: “ Vorabmitteilung

Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes	Urteil 4471
Urteil des BAG vom 19.04.2005 – 9 AZR 233/04– bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	TAöD

		<p>... bezugnehmend auf unser Gespräch Anfang März 2002 möchte ich Ihnen mitteilen, wie meine Planungen betreffend meiner Elternzeit derzeit aussehen.</p> <p>Angedacht wären 2 Jahre Elternzeit. Ich beabsichtige von diesen 2 Jahren die ersten 6 Monate nicht zu arbeiten und 18 Monate einer Teilzeitbeschäftigung im Kreis-krankenhaus W nachzugehen. Voraussichtlich werde ich für die Zeit von 18 Monaten beantragen, meine Arbeitszeit gemäß § 15 Abs. 5 BErzGG i.V.m. § 15 b BAT auf 16 Stunden wöchentlich zu reduzieren und diese 16 Stunden auf zwei Tage zu verteilen.</p> <p>Sicherlich werden Sie verstehen, dass ich meinen Antrag auf Elternzeit fristgemäß erst 6 Wochen vor dessen Beginn stelle, da ich die voraussichtliche Geburt meines Kindes am 11.07.02 abwarten möchte und noch nicht abschätzen kann, wie ich zeitlich die Aufgaben als Mutter bewältigen werde.</p> <p>...</p>
	4	<p>Mit Schreiben vom 28. März 2002 bestätigte das Krankenhaus den Eingang des Schreibens und teilte der Klägerin ua. mit, ihre Planungen nach der Geburt des Kindes nehme es zur Kenntnis. Weiter heißt es:</p> <p>“Sicher werden Sie verstehen, dass wir Ihnen noch keinerlei Zusagen über eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit geben können. Wir werden jedoch Ihre Planungen dahingehend berücksichtigen, dass wir schon bei der Wiederbesetzung Ihrer Stelle während der Elternzeit versuchen werden, jemanden zu finden, der bereit ist, die Arbeitszeit zu reduzieren.”</p>
	5	<p>Zum 1. Juni 2002 stellte der beklagte Landkreis für das Kreiskrankenhaus einen Diätassistenten in Vollzeit als Elternzeitvertreter der Klägerin ein.</p>
	6	<p>Nach der Geburt ihres Kindes schrieb die Klägerin am 10. Juli 2002 an das Krankenhaus:</p> <p>“... hiermit zeige ich an, dass ich im Anschluss an die achtwöchige Mutterschutzfrist Elternzeit in Anspruch nehmen werde.</p> <p>Mein Kind wurde am 29. Juni 2002 geboren.</p> <p>Da ich insgesamt 3 Jahre Elternzeit in Anspruch nehmen werde, erfolgt dies im Zeitraum 29. Juni 2002 bis 28. Juni 2005.</p> <p>Ich bitte um schriftliche Zustimmung.</p> <p>Sobald ich einer Teilzeitbeschäftigung während meiner</p>

Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes	Urteil 4471
Urteil des BAG vom 19.04.2005 – 9 AZR 233/04– bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	TAöD

		Elternzeit am Kreiskrankenhaus W nachgehen kann, werde ich dies 8 Wochen vorher beantragen. ...“
	7	Die von der Klägerin gewünschte Zustimmung wurde erteilt. Mit Schreiben vom 24. Januar 2003 wandte sie sich erneut wegen der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung an das Krankenhaus: “... wie schon am 10. Juli 2002 angekündigt, möchte ich während meiner Elternzeit einer Teilzeitbeschäftigung im KKH W nachgehen. Angedacht wären zwei Tage insgesamt 15,4 Stunden pro Woche. Arbeitsbeginn soll am 1. April 2003 stattfinden. In Erwartung Ihrer Nachricht verbleibe ich. ...”
	8	Unter dem 29. Januar 2003 antwortete das Krankenhaus: “... wir beziehen uns auf Ihren Antrag auf eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit. Wie wir Ihnen bereits im vergangenen Jahr mitteilten, sind wir gerne bereit, Sie in Teilzeit zu beschäftigen, sofern eine freie Stelle vorhanden ist. Da Sie sich im letzten Jahr noch nicht festlegen wollten, haben wir einen Diätassistenten für Ihre Stelle als Elternzeitvertretung eingestellt. Somit sind alle Stellen besetzt. Wir sind jedoch gerne bereit, mit den Diätassistent/Innen ein Gespräch zu führen, ob sie an einer Arbeitszeitreduzierung Interesse haben. Nach Abschluss dieser Gespräche setzen wir uns wieder mit Ihnen in Verbindung. ...”
	9	Die mit den anderen Diätassistenten über eine freiwillige Verringerung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit geführten Gespräche blieben erfolglos. Das wurde der Klägerin im Februar 2003 schriftlich mitgeteilt. Auch einen erneuten Antrag der Klägerin vom 27. Februar 2003 auf Teilzeitarbeit lehnte der beklagte Landkreis schriftlich noch im Februar 2003 ab.
	10	Mit ihrer im April 2003 erhobenen Klage hat die Klägerin den beklagten Landkreis auf Zustimmung zur Verringerung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit in Anspruch genommen. Der Anspruch ergäbe sich aus § 15 BErzGG, § 15b BAT sowie § 8 TzBfG. Dringende be-

Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes	Urteil 4471
Urteil des BAG vom 19.04.2005 – 9 AZR 233/04– bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	TAÖD

		triebliche Gründe stünden ihrem Begehren nicht entgegen.
	11	Die Klägerin hat zuletzt beantragt, der beklagte Landkreis wird verurteilt, einer Verringerung der Arbeitszeit der Klägerin für die Zeit bis zum 28. Juni 2005 von bislang 38,5 Stunden auf 15,4 Wochenstunden, verteilt auf die Wochentage nach Dienstplan, zuzustimmen.
	12	Der beklagte Landkreis hat Klageabweisung beantragt. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die dagegen gerichtete Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter, während der beklagte Landkreis die Zurückweisung der Revision beantragt.
		Entscheidungsgründe
	13	Die zulässige Revision der Klägerin ist unbegründet. Die Klägerin hat während der Elternzeit keinen Anspruch auf Verringerung ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit (Elternteilzeit).
	14	I. Das Landesarbeitsgericht hat die Zurückweisung der Berufung der Klägerin im Wesentlichen damit begründet, dass die Klägerin mit ihrem Schreiben vom 10. Juli 2002 für die Dauer von drei Jahren Elternzeit in Form des vollständigen Aussetzens mit der Arbeit in Anspruch genommen habe. An diese Erklärung sei sie jedenfalls für die Dauer von zwei Jahren gebunden. Nach Beginn der verbindlich in Anspruch genommenen Elternzeit habe der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Verringerung seiner Arbeitszeit. Die Ankündigung der Klägerin im Schreiben vom 10. Juli 2002 habe keine Rechtswirkungen entfaltet. Es habe sich dabei nur um eine unverbindliche Absichtserklärung gehandelt. In einer Hilfsbegründung hat das Landesarbeitsgericht angenommen, der Verringerung der Arbeitszeit stünden jedenfalls wegen der vom beklagten Landkreis vorgenommenen Ersatzeinstellung und

Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes	Urteil 4471
Urteil des BAG vom 19.04.2005 – 9 AZR 233/04– bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	TAÖD

		der fehlenden Bereitschaft der anderen Diätassistenten zur Teilzeitarbeit dringende betriebliche Gründe entgegen.
	15	II. Diesen Ausführungen stimmt der Senat nur teilweise zu. Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, dass die Klägerin rechtswirksam Elternzeit in Anspruch genommen hat. Die Klägerin hat, wie das Landesarbeitsgericht ebenfalls zutreffend ausgeführt hat, einen hinreichend konkreten Antrag auf Elternteilzeit, der die Festlegung von Beginn und Umfang enthalten muss (so nunmehr klarstellend: § 15 Abs. 7 Satz 2 BErzGG nF), erstmals mit ihrem Schreiben vom 24. Januar 2003 gestellt. Dieser Antrag war entgegen dem Landesarbeitsgericht nicht unbeachtlich. Der Antrag auf Elternteilzeit kann auch nach dem Beginn der Elternzeit gestellt werden. Der Arbeitgeber ist allerdings berechtigt, dem Verringerungsverlangen dringende betriebliche Gründe entgegenzuhalten. Solche Gründe hat der beklagte Landkreis hier vorgetragen.
<i>Bestimmtheitsanforderungen an einen Antrag nach § 15 Abs. 7 BErzGG</i>	16	1. Nach § 15 Abs. 4 Satz 1 BErzGG ist während der Elternzeit Erwerbstätigkeit bis zu 30 Stunden in der Woche zulässig. Will der Arbeitnehmer zu diesem Zweck seine vertraglich höhere Arbeitszeit verringern, so kann er das beim Arbeitgeber beantragen. Nach der hier anzuwendenden, vom 1. Januar 2002 bis 31. Dezember 2003 geltenden Fassung des § 15 Abs. 7 Satz 3 BErzGG ist dem Arbeitnehmer ein auch gegen den Willen des Arbeitgebers durchsetzbarer Anspruch auf Elternteilzeit eingeräumt. Voraussetzungen dieses Anspruchs sind ua., dass der Arbeitnehmer die Verringerung zuvor beim Arbeitgeber beantragt hat (§ 15 Abs. 5 und Abs. 7 BErzGG) und er spätestens nach erfolglosem Einigungsversuch schriftlich die Absicht der Inanspruchnahme des Anspruchs mitteilt (§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 5 BErzGG). Der Antrag muss den Beginn und den Umfang der verringerten Arbeitszeit enthalten. Damit muss er den Bestimmtheitsanforderungen entsprechen, wie sie allgemein an Vertragsanträge iSv. § 145 BGB gestellt werden. Er muss mithin so formuliert sein, dass er durch ein schlichtes "Ja" angenommen werden kann oder die Festlegung der Einzelheiten muss erkennbar dem

Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes	Urteil 4471
Urteil des BAG vom 19.04.2005 – 9 AZR 233/04– bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	TAöD

		Antragsempfänger übertragen werden (vgl. Palandt/Heinrichs BGB 64. Aufl. § 145 Rn. 1).
	17	2. Weder das Schreiben der Klägerin vom 27. März 2002 noch das vom 10. Juli 2002 wird diesen Bestimmtheitsanforderungen gerecht. In beiden fehlt die erforderliche Angabe des Beginns und des Umfangs der verringerten Arbeitszeit, ohne dass dem Beklagten das Recht zur Bestimmung dieser Einzelheiten übertragen worden ist.
	18	a) Mit dem vom Landesarbeitsgericht nicht ausgelegten Schreiben vom 27. März 2002 teilt die Klägerin lediglich ihre Erwartung mit, Beruf und Familie mit Hilfe einer teilweisen Erwerbstätigkeit während der Elternzeit in Einklang zu bringen. Das zeigen die von ihr verwendeten Formulierungen wie: "Angedacht wären", "Voraussichtlich werde ich" und insbesondere die Erklärung "Sicherlich werden Sie verstehen, dass ich meinen Antrag auf Elternzeit fristgemäß erst 6 Wochen vor dessen Beginn stelle ..." sowie die Überschrift "Vorabmitteilung".
	19	b) Die erforderliche Konkretisierung ergibt sich auch nicht aus dem Schreiben vom 10. Juli 2002. Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts enthält entgegen der Revision keinen Rechtsfehler. Im Streit ist die Auslegung einer den Einzelfall betreffenden und damit nichttypischen Willenserklärung. Die Auslegung solcher Erklärungen durch das Landesarbeitsgericht ist revisionsrechtlich nur darauf zu überprüfen, ob die Auslegungsregeln (§§ 133, 157 BGB) verletzt wurden, gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verstoßen wurde oder Umstände, die für die Auslegung von Bedeutung sein könnten, außer Betracht gelassen worden sind (st. Rspr., vgl. BAG 27. April 2004 - 9 AZR 21/04 – TAöD Nr. 4221 , mwN).
	20	Solche Rechtsfehler hat die Revision nicht aufgezeigt. Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts wird dem Wortlaut des Schreibens der Klägerin gerecht. Es bestehen keine Anhaltspunkte dafür, dass die Klägerin mit der von ihr verwendeten Formulierung - "Sobald ich einer Teilzeitbeschäftigung während meiner Elternzeit am Kreiskrankenhaus W nachgehen kann,

Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes	Urteil 4471
Urteil des BAG vom 19.04.2005 – 9 AZR 233/04– bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	TAÖD

		werde ich dies 8 Wochen vorher beantragen” - etwas anderes gemeint hat als das, was sie schriftlich festgehalten hat. Der beklagte Landkreis konnte und durfte die Erklärung so verstehen, dass die Klägerin zum Zeitpunkt ihres Elternzeitverlangens zwar grundsätzlich daran interessiert war, während der Elternzeit mit verringerter Arbeitszeit beim Kreiskrankenhaus W weiter zu arbeiten. Die Modalitäten dieser Teilzeitarbeit während der Elternzeit waren aber offen. Auch die Klägerin war unsicher, ob und wann sie in welchem zeitlichen Umfang weiterhin als Diätassistentin tätig werden könnte.
	21	c) Aus der weiteren Korrespondenz der Parteien ergibt sich entgegen der Auffassung der Klägerin nichts anderes. Sämtliche Schreiben beziehen sich auf die von ihr geäußerte Absicht, ungeachtet der Geburt ihres Kindes und den sich daraus ergebenden familiären Belastungen weiterhin beruflich tätig zu sein. Über die Bekundung dieses allgemeinen Interesses hinaus, hat sie zumindest vor dem 24. Januar 2003 die Verringerung der Arbeitszeit nicht beantragt. Das Schreiben des Krankenhauses vom 28. März 2002, in dem es ua. heißt: “Sicher werden Sie verstehen, dass wir Ihnen noch keinerlei Zusagen über eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit geben können”, führt entgegen der Ansicht der Revision schon deshalb zu keinem anderen Auslegungsergebnis, weil sich dieses Schreiben nicht auf das Schreiben der Klägerin vom 10. Juli 2002 bezieht. In seiner Antwort vom 8. August 2002 auf den Antrag der Klägerin vom 10. Juli 2002 nimmt der beklagte Landkreis zur Frage einer etwaigen Teilzeitbeschäftigung der Klägerin keine Stellung. Es heißt dort lediglich: “... auf Ihren Antrag vom 10.07.2002 gewähren wir Ihnen wie beantragt Elternzeit. Diese endet mit Ablauf des 28.06.2005.”
	22	3. Mit dem Schreiben vom 24. Januar 2003 hat die Klägerin erstmals einen hinreichend bestimmten Antrag iSv. § 15 Abs. 7 Satz 2 BErzGG nF gestellt, nämlich die wöchentliche Arbeitszeit auf 15,4 Stunden mit Wirkung vom 1. April 2003 bis zum 28. Juni 2005 zu verringern. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts war dieser Antrag nicht unbeachtlich. Die

Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes	Urteil 4471
Urteil des BAG vom 19.04.2005 – 9 AZR 233/04– bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	TAöD

		Klägerin konnte während der laufenden Elternzeit noch Elternteilzeit beantragen.
	23	a) Die Klägerin hat, wie das Landesarbeitsgericht zunächst zutreffend angenommen hat, mit ihrem Schreiben vom 10. Juli 2002 rechtswirksam Elternzeit in Anspruch genommen.
	24	aa) Nach § 15 Abs. 1 BErzGG hat der Arbeitnehmer unter den in der Vorschrift näher bestimmten Voraussetzungen das Recht auf Elternzeit. Er kann dann vollständig mit der Arbeit aussetzen. Die Inanspruchnahme dieses Rechts ist von keiner Zustimmung des Arbeitgebers abhängig. Sie führt auf Grund des dem Arbeitnehmer eingeräumten Gestaltungsrechts unmittelbar zum Ruhen der sich aus dem Arbeitsvertrag ergebenden wechselseitigen Hauptpflichten; Arbeits- und Vergütungspflicht werden suspendiert (st. Rspr., vgl. BAG 22. Juni 1988 - 5 AZR 526/87 - BAGE 59, 62; 27. April 2004 - 9 AZR 21/04 – TAöD Nr. 4221 ; 15. Februar 1994 - 3 AZR 708/93 - BAGE 76, 1). Für den Eintritt dieser Rechtsfolge wird nach § 16 BErzGG lediglich vorausgesetzt, dass der Arbeitnehmer die dort bestimmten Ankündigungsfristen eingehalten hat. Der Arbeitgeber soll die Elternzeit lediglich "bescheinigen", § 16 Abs. 1 Satz 3 BErzGG aF; § 16 Abs. 1 Satz 6 BErzGG nF.
	25	Das ist hier gegeben. Die Klägerin hat die bei nahtloser Inanspruchnahme von Elternzeit im Anschluss an die Schutzfrist des § 6 Abs. 1 MuSchG geltende Frist von sechs Wochen mit ihrem Schreiben vom 10. Juli 2002 gewahrt.
	26	bb) Der Wirksamkeit des Verlangens steht nicht entgegen, dass die Klägerin von vornherein Elternzeit für den Zeitraum bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres ihres Kindes genommen hat.
	27	(1) Nach § 16 Abs. 1 Satz 1 BErzGG hat der Arbeitnehmer mit seinem schriftlichen Verlangen zugleich zu erklären, für welche Zeiten er "innerhalb von zwei Jahren" Elternzeit nehmen wird. Diese Anforderung ist dahin zu verstehen, dass der Arbeitnehmer den Zweijahreszeitraum "mindestens" abdecken muss.

Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes	Urteil 4471
Urteil des BAG vom 19.04.2005 – 9 AZR 233/04– bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	TAöD

		Sie trägt dem Interesse des Arbeitgebers an Planungssicherheit Rechnung. Bleibt die mitgeteilte Elternzeit hinter diesem Zeitraum zurück, kann der Arbeitnehmer eine Verlängerung der Elternzeit im Rahmen des § 15 Abs. 2 BErzGG daher nur mit Zustimmung des Arbeitgebers erreichen (§ 16 Abs. 3 Satz 1 BErzGG) und gegen dessen Willen nur dann, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Anspruchsberechtigung aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann (§ 16 Abs. 3 Satz 4 BErzGG).
	28	(2) Die Vorschrift hindert den Arbeitnehmer jedoch nicht daran, von vornherein den gesamten in Betracht kommenden Zeitraum bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes (§ 15 Abs. 2 BErzGG) abzudecken. Dem Wortlaut der Vorschrift ist nicht zu entnehmen, ein solches Verlangen wäre unwirksam oder es würde den Arbeitnehmer nur bis zum Ablauf von zwei Jahren binden.
	29	Soweit im Schrifttum angenommen wird, der Arbeitnehmer werde nur für die Dauer von zwei Jahren gebunden (Sowka NZA 2000, 1185, 1187 f.; HzA/Klemp Gruppe 6 Rn. 325; Schaub/Linck ArbR-Hdb. 10. Aufl. § 102 Rn. 166 - ab der 11. Auflage wird diese Meinung nicht mehr vertreten), wird übersehen, dass ein Arbeitnehmer an die dem Arbeitgeber gegenüber abgegebene Erklärung über die Dauer der Elternzeit nach allgemeinem Recht gebunden ist. Gestaltungsrechte wie das Recht auf Elternzeit (vgl. Sowka Anm. AP BErzGG § 15 Nr. 1; Jousen NZA 2005, 336, 337) sind grundsätzlich bedingungsfeindlich und damit auch nicht widerrufbar (st. Rspr., vgl. BAG 30. Oktober 2003 - 8 AZR 491/02 - BAGE 108, 199 = TAöD Nr. 4100). Auch aus der Begründung zum Gesetzesentwurf ergeben sich keine Anhaltspunkte dafür, dass der Gesetzgeber die auch von ihm grundsätzlich nicht in Frage gestellte Bindung des Arbeitnehmers an die Geltendmachung von Erziehungsurlaub/Elternzeit und an den vom Arbeitnehmer festgelegten zeitlichen Umfang des Erziehungsurlaubs/der Elternzeit aufheben wollte.
	30	Die Verkürzung des anzugebenden Zeitraums von vormals drei Jahren Erziehungsurlaub auf nunmehr

Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes	Urteil 4471
Urteil des BAG vom 19.04.2005 – 9 AZR 233/04– bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	TAÖD

		<p>zwei Jahre Elternzeit dient der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Der Gesetzgeber hat mit ihr den Interessen von Eltern Rechnung getragen, die oft bei der Geburt eines Kindes Umfang und Dauer der erforderlichen Kindesbetreuung nicht abschätzen können. Die Regelung beruht außerdem auf der gesetzlich vorgesehenen Möglichkeit (§ 15 Abs. 2 Satz 1 BErzGG in der bis 31. Dezember 2003 geltenden Fassung und § 15 Abs. 2 Satz 4 BErzGG in der ab 1. Januar 2004 geltenden Fassung), das dritte Jahr der Elternzeit mit Zustimmung des Arbeitgebers auf einen Zeitpunkt nach Vollendung des dritten bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes zu übertragen (so im Ergebnis auch BAG 27. April 2004 - 9 AZR 21/04 – TAÖD Nr. 4221, mwN; ErfK/Dörner 5. Aufl. § 16 BErzGG Nr. 9 und 11). Der Begründung der Bundesregierung zum Entwurf des Dritten Gesetzes zur Änderung des Bundeserziehungsgeldgesetzes vom 12. Oktober 2000 ist nur zu entnehmen, dass durch die Neufassung des § 16 Abs. 1 Satz 1 BErzGG die für Arbeitnehmer und Arbeitgeber verbindliche Festsetzung des (damaligen) Erziehungsurlaubs (heute: Elternzeit) auf den Zeitraum von zwei Jahren begrenzt werden sollte (BT-Drucks. 14/3553 S. 22).</p>
<p><i>Ein Antrag auf Elternteilzeit kann auch nach Beginn der Elternzeit gestellt werden.</i></p>	31	<p>b) Die Klägerin war entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht gehindert, nach Beginn der für sie bis zum 28. Juni 2005 verbindlichen Elternzeit einen Antrag auf Elternteilzeit für die Zeit vom 1. April 2003 bis 28. Juni 2005 zu stellen. Sie war nicht gehalten, dazu bereits vorher im Rahmen ihres Verlangens nach Inanspruchnahme der Elternzeit innerhalb der in § 16 Abs. 1 Satz 1 BErzGG genannten Fristen den schriftlichen Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit zu stellen.</p>
	32	<p>aa) Das Verhältnis zwischen der Inanspruchnahme von Elternzeit und der Geltendmachung des Anspruchs auf Elternteilzeit ist klärungsbedürftig. Das Bundeserziehungsgeldgesetz enthält insoweit keine ausdrückliche Regelung. Im Schrifttum werden unterschiedliche Lösungsansätze diskutiert (vgl. den Überblick bei Jousen, NZA 2005, 336). Kontrovers ist insbesondere, ob der Antrag auf Teilzeit zeitgleich mit der Inanspruchnahme von Elternzeit gestellt werden</p>

Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes	Urteil 4471
Urteil des BAG vom 19.04.2005 – 9 AZR 233/04– bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	TAöD

		muss oder noch nach Beginn der Elternzeit gestellt werden kann. Die Regelungen in den §§ 15 und 16 BErzGG bedürfen insoweit der Auslegung. Dabei ist vom Wortlaut, der Entstehungsgeschichte, dem systematischen Gesamtzusammenhang sowie dem Sinn und Zweck, soweit er im Gesetz erkennbar Ausdruck gefunden hat, auszugehen (vgl. BAG 18. Februar 2003 - 1 ABR 2/02 - BAGE 105, 32 = TAöD Nr. 3840 ; 6. Juli 2000 - 2 AZR 695/99 - BAGE 95, 216 = TAöD Nr. 3021). Wortlaut und Systematik sprechen für die Zulässigkeit des nachträglichen Antrags auf Elternteilzeit.
	33	bb) Nach dem Wortlaut des § 15 Abs. 4 Satz 1 BErzGG ist Teilzeitarbeit "während der Elternzeit" zulässig. Wie § 15 Abs. 4 Satz 2 und 3 regeln, gilt das sowohl für die Erwerbstätigkeit bei einem fremden als auch bei dem eigenen Arbeitgeber.
	34	cc) Die Vorschriften über die vorzeitige Beendigung der Elternzeit schließen einen Übergang von der Elternzeit mit vollständiger Befreiung von der Arbeitspflicht auf eine Elternzeit mit verringerter Arbeitspflicht (Elternteilzeit) nicht aus.
<i>Beendigung oder Kürzung der Elternzeit</i>	35	Die Elternzeit endet kraft Gesetzes vorzeitig bei Tod des Kindes (§ 16 Abs. 4 BErzGG). Eine einseitige Beendigung der Elternzeit durch den Arbeitnehmer sieht das Gesetz nur bei der Geburt eines weiteren Kindes oder wegen eines besonderen Härtefalles (§ 1 Abs. 5 BErzGG) vor (§ 16 Abs. 3 Satz 2 BErzGG). Ansonsten bedarf eine Verkürzung der Elternzeit der Zustimmung des Arbeitgebers, § 16 Abs. 3 Satz 1 BErzGG. Unter Verkürzung der Elternzeit ist in diesem Zusammenhang der Abbruch der Elternzeit insgesamt zu verstehen. Diese Vorschriften lassen die Zulässigkeit der Elternteilzeit unberührt; denn die Verringerung der vertraglichen Arbeitszeit auf eine Teilzeitbeschäftigung bis zu 30 Stunden/Woche (§ 15 Abs. 4 BErzGG) beendet nicht die Elternzeit. Das zeigt der Wortlaut des § 15 Abs. 4 Satz 1 BErzGG.
<i>Nach § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 7 BEEG nunmehr <u>sieben Wochen</u></i>	36	dd) § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 5 BErzGG (in der bis 31. Dezember 2003 geltenden Fassung) verlangt, dass der Arbeitnehmer seinen Teilzeitananspruch acht

Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes	Urteil 4471
Urteil des BAG vom 19.04.2005 – 9 AZR 233/04– bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	TAöD

		Wochen vorher dem Arbeitgeber schriftlich mitteilt. Hätte der Gesetzgeber beabsichtigt, dass der Arbeitnehmer mit der Geltendmachung der Elternzeit sein Teilzeitverlangen verknüpfen muss, so hätte es nahe gelegen, dies konkret im Gesetz zum Ausdruck zu bringen und sich nicht auf eine Ankündigungsfrist von acht Wochen für das Teilzeitverlangen zu beschränken.
	37	Bereits in seiner Entscheidung vom 27. April 2004 (- 9 AZR 21/04 – TAöD Nr. 4221) ist der Senat deshalb davon ausgegangen, dass ein Arbeitnehmer durch das Ruhen des Arbeitsverhältnisses während der Elternzeit nicht gehindert ist, nach § 15 Abs. 5 bis Abs. 7 BErzGG seinen gesetzlichen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit durchzusetzen, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen dafür vorliegen. Allerdings kann der Arbeitnehmer das ruhende Arbeitsverhältnis nicht ohne weiteres einseitig dadurch wieder aufleben lassen, dass er die Fortsetzung der vor dem Beginn der Elternzeit ausgeübten Teilzeitbeschäftigung verlangt (BAG 27. April 2004 - 9 AZR 21/04 - aaO, mit insoweit ablehnender Anm. Brors RdA 2005, 51)
	38	ee) Die Verpflichtung des Arbeitnehmers, sich gegenüber dem Arbeitgeber im Zusammenhang mit dem Verlangen der Elternzeit zu erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren er Elternzeit nehmen werde (§ 16 Abs. 1 BErzGG), erstreckt sich nicht auf eine gewünschte Verringerung der vereinbarten Arbeitszeit während der Elternzeit. Da § 15 Abs. 4 in Satz 1 und Satz 2 BErzGG "während der Elternzeit" Erwerbstätigkeit in Teilzeitarbeit für zulässig erklärt, hätte es für eine Erstreckung einer ausdrücklichen Regelung bedurft.
	39	ff) § 15 Abs. 6 BErzGG regelt, dass der Arbeitnehmer unter den Voraussetzungen des § 15 Abs. 7 BErzGG während der Gesamtdauer der Elternzeit zweimal eine Verringerung der Arbeitszeit beanspruchen kann. Damit wird ihm das Recht eingeräumt, den Umfang einer einmal gewählten Teilzeitarbeit im Laufe der Elternzeit ein weiteres Mal zu verändern. Der Arbeitgeber muss demnach damit rechnen, dass eine nach § 15 Abs. 5 Satz 1 BErzGG vereinbarte oder

Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes	Urteil 4471
Urteil des BAG vom 19.04.2005 – 9 AZR 233/04– bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	TAÖD

		nach § 15 Abs. 6 und Abs. 7 BErzGG beanspruchte Elternteilzeit durch Erklärung des Arbeitnehmers noch einmal verändert werden kann. Das Bundeserziehungsgeldgesetz geht somit nicht davon aus, der Arbeitnehmer sei an sein Verlangen einer bestimmten Verringerung der Arbeitszeit oder an sein zunächst unterbliebenes Verlangen nach Teilzeitarbeit für die gesamte Dauer seiner Elternzeit gebunden.
	40	gg) Nur diese Auslegung wird dem Regelungszweck gerecht, die Teilerwerbstätigkeit zu erleichtern. Ihre Zulassung dient dem gesellschaftspolitischen Ziel der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Mit der Erleichterung der Erwerbstätigkeit während der Elternzeit sollen erziehende Eltern gegenüber der alten Rechtslage wirtschaftlich besser gestellt und insbesondere auch Väter verstärkt zur Übernahme der Erziehungsverantwortung motiviert werden (vgl. Begründung zum Gesetzentwurf der Bundesregierung BT-Drucks. 14/3553 S. 11). Dieser Absicht des Gesetzgebers entspricht es, einem Arbeitnehmer, der zunächst nur Elternzeit und keine Elternteilzeit beansprucht hat, auch das Recht zur nachträglichen Geltendmachung seines Anspruchs auf Elternteilzeit einzuräumen. Diese Flexibilität, die bei unvorhergesehenen familiären oder wirtschaftlichen Entwicklungen während der Erziehungszeit noch den Antrag auf Teilzeitarbeit zulässt, führt zu einer höheren Bereitschaft von Vätern und Müttern, Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Für viele junge Eltern würde ansonsten die Inanspruchnahme von Elternzeit ausscheiden, weil sie überfordert wären, bereits kurz nach der Geburt innerhalb der Fristen des § 16 Abs. 1 BErzGG sich erklären zu müssen, ohne überschauen zu können, ob und wann ihre neue Erziehungsaufgabe eine Teilzeittätigkeit zulässt.
	41	hh) Dem kann entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht mit Erfolg entgegengehalten werden, der Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit nach § 15 Abs. 6 und Abs. 7 BErzGG sei dann nicht gegeben, wenn der Arbeitnehmer zunächst ausschließlich Elternzeit mit der Folge der Suspendierung der Arbeitspflicht in Anspruch genommen habe und zu einem späteren Zeitpunkt während der Elternzeit dann die Verringerung der Arbeitszeit verlange, weil die

Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes	Urteil 4471
Urteil des BAG vom 19.04.2005 – 9 AZR 233/04– bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	TAÖD

		“Verringerung” einer auf “Null” reduzierten Arbeitszeit begrifflich nicht möglich sei.
	42	Bei Inanspruchnahme der Elternzeit vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien keine wöchentliche Arbeitszeit mit dem Faktor “Null”. Vielmehr ruhen während der Elternzeit die Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung des Arbeitsentgelts und die Arbeitsverpflichtung des Arbeitnehmers. Die arbeitsvertragliche Vereinbarung über die Arbeitspflicht und deren Umfang wird durch die Inanspruchnahme der Elternzeit daher nicht aufgehoben (so zum Sonderurlaub: BAG 1. Oktober 2002 - 9 AZR 278/02 - BAGE 103, 54 = TAÖD Nr. 3694). Somit kann es auch während der Elternzeit zu einer Verringerung der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 4 Satz 1 BErzGG) nach § 15 Abs. 6 und Abs. 7 BErzGG kommen. Es tritt dann keine vollständige, sondern nur eine teilweise Freistellung von der vertraglich vereinbarten Arbeitspflicht ein.
	43	ii) Dieses Ergebnis führt zu keiner unzumutbaren Einschränkung der Planungssicherheit des Arbeitgebers. Dieser behält die Möglichkeit, während der Elternzeit des Arbeitnehmers die erforderlichen organisatorischen und personellen Dispositionen zu treffen. Deshalb enthält § 16 Abs. 1 Satz 1 BErzGG zur Verdeutlichung der Bindungswahrung ein Schriftformerfordernis. Der Arbeitnehmer hat schriftlich zu erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren er Elternzeit nimmt. Hat der Arbeitgeber auf Grund der Erklärung des Arbeitnehmers, er nehme Elternzeit in Anspruch - ohne gleichzeitig eine Verringerung der Arbeitszeit zu verlangen - Dispositionen getroffen und stehen diese der nachträglichen Geltendmachung des Anspruchs auf Elternteilzeit entgegen, so wird der Arbeitgeber dadurch ausreichend geschützt, dass ihm § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BErzGG die Möglichkeit einräumt, sich auf das Vorliegen dringender betrieblicher Gründe zu berufen, die dem Anspruch des Arbeitnehmers auf Verringerung der Arbeitszeit entgegenstehen.
	44	4. Dem Verringerungsanspruch der Klägerin stehen dringende betriebliche Gründe iSd. § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BErzGG entgegen.

Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes	Urteil 4471
Urteil des BAG vom 19.04.2005 – 9 AZR 233/04– bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	TAöD

	45	a) Der beklagte Landkreis hat die Ablehnung des Anspruchs auf Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit damit begründet, dass er als Ersatz für die Klägerin für die Dauer deren Elternzeit einen anderen Diätassistenten befristet eingestellt habe. Da sich keiner der im Kreiskrankenhaus W beschäftigten Diätassistenten bereit erklärt habe, seine wöchentliche Arbeitszeit zu verringern, sei keine freie Stelle vorhanden, auf der eine Teilzeitbeschäftigung in Betracht komme.
	46	b) Mit diesem unbestrittenen Sachvortrag hat der beklagte Landkreis einen dringenden betrieblichen Ablehnungsgrund dargetan.
	47	Ein entgegenstehender betrieblicher Grund liegt insbesondere dann vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht, § 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG. Im Gegensatz zu § 8 Abs. 4 TzBfG genügen für die Ablehnung eines Anspruchs auf Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit nach § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BErzGG jedoch nicht betriebliche Gründe jeder Art. Vielmehr müssen diese Gründe "dringend", dh. von besonderem Gewicht sein (vgl. Senat 18. März 2003 - 9 AZR 126/02 - BAGE 105, 248 = TAöD Nr. 3862 , zu B I 2 a der Gründe). Dabei ist zusätzlich zu berücksichtigen, dass der Arbeitgeber gegen den Anspruch des Arbeitnehmers auf Elternzeit ohne jegliche Arbeitsleistung keine Einwendungen erheben kann. Daraus folgt, dass sich die dringenden betrieblichen Gründe iSd. § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BErzGG gerade daraus ergeben müssen, dass durch den Wunsch nach Teilzeitarbeit des in Elternzeit befindlichen Arbeitnehmers erhebliche Beeinträchtigungen für den Arbeitgeber entstehen.
	48	Dies ist regelmäßig dann der Fall, wenn ein Arbeitnehmer zunächst Elternzeit unter völliger Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch nimmt, der Arbeitgeber eine Vertretung befristet eingestellt hat und weder diese noch die übrigen vergleichbaren Arbeitnehmer bereit sind, ihre Arbeitszeit zu verringern. Andernfalls wäre der Arbeitgeber gezwungen, den Arbeit-

Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes	Urteil 4471
Urteil des BAG vom 19.04.2005 – 9 AZR 233/04– bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	TAÖD

		nehmer in Elternzeit mit verringerter Arbeitszeit während der Elternzeit zu beschäftigen, obwohl für ihn auf Grund der erfolgten Einstellung einer Vertretungskraft kein Beschäftigungsbedarf besteht. Eine solche zusätzliche wirtschaftliche Belastung kann dem Arbeitgeber jedoch regelmäßig nicht auferlegt werden.
	49	Dadurch, dass er den zur Vertretung eingestellten Arbeitnehmer und etwaige weitere, mit dem in Elternzeit befindlichen Arbeitnehmer vergleichbare Arbeitnehmer befragt hat, ob sie ihrerseits einer vorübergehenden Verringerung ihrer Arbeitszeit in dem Umfang zustimmen, der dem Teilzeitarbeitswunsch des Arbeitnehmers in Elternzeit entspricht, hat der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen genügt. Besteht eine solche Bereitschaft nicht, ist der Arbeitgeber nicht gezwungen, der Vertretungskraft oder anderen Arbeitnehmern Kündigungen oder Änderungskündigungen auszusprechen, um Arbeitskapazität für eine Teilzeitbeschäftigung des Arbeitnehmers in Elternzeit freizumachen. Ein besonderes Kündigungsrecht gegenüber dem vertretungsweise eingestellten Arbeitnehmer besteht nicht, da § 21 Abs. 4 BErzGG ein solches nur für den Fall vorsieht, dass die Elternzeit ohne Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig endet oder der Arbeitgeber die vorzeitige Beendigung der Elternzeit wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder wegen eines besonderen Härtefalles nicht ablehnen darf, § 16 Abs. 3 Satz 2 BErzGG.
	50	Zum Ausspruch einer Änderungskündigung gegenüber der Vertretungskraft oder anderen vergleichbaren Arbeitnehmern mit dem Ziel, deren Arbeitszeit entsprechend den Teilzeitwünschen des Arbeitnehmers in Elternzeit zu verringern, ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet. Die Durchführung eines Kündigungsverfahrens, das mit den Risiken eines Kündigungsschutzprozesses verbunden ist, stellt für den Arbeitgeber eine unzumutbare Beeinträchtigung dar. Sie rechtfertigt die Ablehnung des Teilzeitanpruchs eines Arbeitnehmers in Elternzeit nach § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BErzGG.
	51	III. Ein Anspruch der Klägerin auf Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit ergibt sich nicht aus ande-

Entscheidungssammlung Tarif- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes	Urteil 4471
Urteil des BAG vom 19.04.2005 – 9 AZR 233/04– bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	TAÖD

		ren Vorschriften.
	52	1. Der Teilzeitanspruch nach § 8 TzBfG ist auf eine dauerhafte arbeitsvertragliche Vereinbarung über die Verringerung der ursprünglich geschuldeten Arbeitsleistung gerichtet. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf eine solche dauerhafte vertragliche Verringerung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit geltend gemacht, sondern verlangt eine auf die Dauer ihrer Elternzeit befristete Teilzeitbeschäftigung.
	53	2. Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit wegen Kindesbetreuung nach § 15b BAT besteht nur, wenn dem Teilzeitverlangen keine dringenden betrieblichen oder dienstlichen Gründe entgegenstehen. Der Anspruch ist insoweit an dieselben Voraussetzungen gebunden wie der gesetzliche Anspruch auf Elternteilzeit. Die vom beklagten Landkreis geltend gemachten Ablehnungsgründe greifen daher auch gegen den tariflichen Anspruch durch.
	54	IV. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.