

Aktenzeichen: 8 AZR 506/95

Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 26. Juni 1997

- 8 AZR 506/95 -

I. Arbeitsgericht

Ulm

Urteil vom 17. Februar 1994

- 4 Ca 246/93 R -

II. Landesarbeitsgericht

Baden-Württemberg

Urteil vom 29. März 1995

- 7 Sa 103/94 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Teilzeitarbeit während Erziehungsurlaub

Gesetz:

BERzGG in der Fassung vom 6. Dezember 1991 (BGBl. I, 2142)
§ 15 Abs. 4; BGB §§ 286, 284, § 276 Vertragsverletzung

Leitsatz:

§ 15 Abs. 4 BERzGG 1992 enthält ein befristetes Verbot mit Erlaubnisvorbehalt. Beantragt der Arbeitnehmer beim Arbeitgeber ordnungsgemäß die Zustimmung zur Aufnahme einer Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber, kann der Arbeitgeber die Zustimmung nur binnen vier Wochen unter Angabe entgegenstehender betrieblicher Interessen schriftlich ablehnen. Erklärt er sich nicht frist- oder formgerecht, entfällt das Zustimmungserfordernis mit Ablauf der gesetzlichen Frist.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

8 AZR 506/95

7 Sa 103/94 Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
26. Juni 1997

U r t e i l

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 26. Juni 1997 durch den
Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Ascheid, die Richter
Dr. Müller-Glöge und Dr. Mikosch sowie die ehrenamtlichen
Richter Dr. Haible und Mache für Recht erkannt:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom
29. März 1995 - 7 Sa 103/94 - wird zurückgewie-
sen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tra-
gen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Klägerin fordert Schadensersatz wegen entgangenen Ein-
kommens.

Die Klägerin ist bei der Beklagten seit dem 1. Juli 1989 als
Arztsekretärin/medizinisch-kaufmännische Assistentin beschäftigt.
Ab dem 15. Oktober 1992 nahm die Klägerin Erziehungsurlaub in An-
spruch.

Spätestens am 13. November 1992 ging bei der Beklagten ein
Telefax der Klägerin mit Datum vom 4. November 1992 ein. Sie
teilte der Beklagten mit, daß sie eine geringfügige Beschäftigung
auf 500,00 DM-Basis in der Rechtsanwaltskanzlei ihres Mannes aus-
üben wolle. Hierfür benötige sie die Erlaubnis der Beklagten. Zur
Verweigerung der Zustimmung setzte sie der Beklagten eine Frist
bis zum 16. November 1992.

Ebenfalls am 13. November 1992 faxte die Beklagte der Kläge-
rin unter Bezugnahme auf "diverse Telebriefe vom 4. November



1992" u.a. die Mitteilung zu, daß sie "der Ausübung einer - wenn auch geringfügigen - Beschäftigung bei einem fremden Arbeitgeber während des Erziehungsurlaubes" nicht zustimme. Die Beklagte begründete dies nicht.

Daraufhin nahm die Klägerin zunächst keine Tätigkeit in der Rechtsanwaltspraxis ihres Ehemannes auf. Nachdem sie die Beklagte mit Anwaltsschreiben vom 3. März 1993 aufgefordert hatte, innerhalb einer Frist zu erklären, ob sie Einwendungen gegen eine geringfügige Beschäftigung während des Erziehungsurlaubs erhebe, ließ die Beklagte mit Schreiben vom 20. April 1993 antworten, die Klägerin könne einer Teilzeittätigkeit nachgehen.

Die Klägerin hat geltend gemacht, sie habe einen schuldrechtlichen Anspruch gegen die Beklagte auf Erteilung der Zustimmung zur Aufnahme einer Teilzeittätigkeit gehabt. Da die Beklagte die Zustimmung durch das Telefax vom 13. November 1992 verweigert habe, müsse sie ihr den bis zum Zeitpunkt der späteren Zustimmung entgangenen Verdienst als Schaden ersetzen.

Die Klägerin hat behauptet, sie hätte in der Zeit vom 16. November bis 31. Dezember 1992 750,00 DM (monatliches Einkommen von 500,00 DM netto) und in dem Zeitraum vom 1. Januar bis 30. April 1993 2.080,00 DM (monatliches Einkommen von 520,00 DM netto) in der Rechtsanwaltskanzlei ihres Ehemannes verdienen können. Sie nehme einen Bankkredit zu einem Zinssatz von 8 % p.a. in Anspruch, der den Klagebetrag überschreite und den sie zurückgeführt hätte.



Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin
2.830,00 DM netto nebst 8 % Zinsen hieraus seit
dem 12. Juni 1993 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie ist der Auffassung, ihre Ablehnung vom 13. November 1992 sei wegen Fehlens einer Begründung unwirksam gewesen. Die Klägerin hätte deshalb am 14. Dezember 1992 die Teilzeitarbeit bei ihrem Ehemann aufnehmen oder aber die Zustimmung durch Klage geltend machen können. Da die Klägerin erst wieder durch Anwaltschreiben vom 3. März 1993 gehandelt habe, verhalte sie sich treuwidrig, wenn sie für die Zwischenzeit Schadensersatz fordere.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klageziel weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Der erhobene Schadensersatzanspruch steht der Klägerin nicht zu.

I. Die Beklagte schuldet der Klägerin keinen Schadensersatz in Höhe von 2.830,00 DM wegen Verzugs gemäß § 286 Abs. 1, § 284 Abs. 1 BGB. Die Beklagte befand sich im Zeitraum vom 16. November



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1992 bis zum 30. April 1993 nicht mit der Erfüllung eines fälligen und durchsetzbaren Anspruches der Klägerin auf Erteilung der Zustimmung zur Aufnahme einer Teilzeittätigkeit in Verzug.

1. § 15 Abs. 4 Bundeserziehungsgeldgesetz in der Fassung vom 6. Dezember 1991 (BGBl. I, 2142, fortan: BErzGG 1992) bestimmte folgendes:

"Während des Erziehungsurlaubs kann ein Arbeitnehmer eine nach § 1 Abs. 1 Nr. 4 und § 2 Abs. 1 zulässige Teilzeitarbeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers bei einem anderen Arbeitgeber leisten. Die Ablehnung seiner Zustimmung kann der Arbeitgeber nur mit entgegenstehenden betrieblichen Interessen innerhalb einer Frist von vier Wochen schriftlich begründen."

a) Diese Vorschrift enthält ein befristetes Verbot mit Erlaubnisvorbehalt. Satz 1 regelt zunächst, daß eine ihrem zeitlichen Umfang nach zulässige Teilzeitarbeit (nicht mehr als 19 Wochenstunden) auch bei einem anderen Arbeitgeber geleistet werden kann, wenn der eigene Arbeitgeber dem zustimmt. Es wird also das Einverständnis des Arbeitgebers damit verlangt, daß neben dem mit ihm bestehenden und ruhenden Arbeitsverhältnis ein weiteres mit einem anderen Arbeitgeber eingegangen wird. Satz 2 der Vorschrift bestimmt dann die Voraussetzungen, unter denen der Arbeitgeber seine Zustimmung versagen kann. Die Regelung begründet einen Frist-, Form- und Begründungszwang. Das Zustimmungsverweigerungsrecht des Arbeitgebers ist damit in dreifacher Hinsicht gebunden. Insbesondere besteht ein Anspruch auf Zustimmungserteilung, wenn die betrieblichen Interessen eine Ablehnung nicht rechtfertigen. Diese Rechtsfolgen werden jeweils durch einen ordnungsgemäßen An-



trag des Arbeitnehmers ausgelöst. Ein entsprechender Antrag setzt zumindest voraus, daß der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber mitteilt, in welchem zeitlichen Umfang er bei welchem Arbeitgeber welcher Tätigkeit nachgehen will.

b) Mit Ablauf der Frist von vier Wochen entfällt das Zustimmungserfordernis. Der Arbeitnehmer darf die Tätigkeit ohne Zustimmung des Arbeitgebers aufnehmen. § 15 Abs. 4 Satz 2 BErzGG 1992 regelt eine gesetzliche Ausschlußfrist. Danach entfällt das Zustimmungserfordernis, wenn der Arbeitgeber kraft gesetzlicher Anordnung keine Möglichkeit mehr hat, die Zustimmung zu verweigern (vgl. Grüner/Dalichau, Bundeserziehungsgeldgesetz/Sozialgesetzbuch, Stand: Dezember 1996, § 15 BErzGG, V., S. 39; Klempt, HZA, Gruppe 6, Stand: April 1995, Rz 345; Glatzel, AR-Blattei SD-680, Rz 60 f.).

aa) Der Wegfall des Zustimmungserfordernisses in den Fällen, in denen der Arbeitgeber die Zustimmung nicht mehr wirksam verweigern kann, entspricht Sinn und Zweck des § 15 Abs. 4 BErzGG 1992. Ein Arbeitnehmer ist nur begrenzte Zeit im Erziehungsurlaub. Sieht er die Möglichkeit, die Erziehung und Betreuung des Kindes auch bei einer Teilzeittätigkeit zu bewältigen, und bietet der eigene Arbeitgeber keine Möglichkeit, die Arbeitszeit zu reduzieren, bleibt nur die Bewerbung um eine Teilzeitstelle bei einem anderen Arbeitgeber. Ist die Bewerbung erfolgreich, muß eine rasche Klärung erfolgen, ob der bisherige Arbeitgeber mit dieser Tätigkeit einverstanden ist oder nicht, denn der andere Arbeitgeber wird die Teilzeitstelle nicht lange unbesetzt lassen. Erteilt



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
[\(mobile App\)](#)
Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

der Arbeitgeber die Zustimmung nicht, obwohl er sie nicht oder nicht mehr ablehnen darf, wird die Chance des Arbeitnehmers, in Teilzeit arbeiten zu können, zumindest zum Teil vereitelt.

bb) Die Entstehungsgeschichte des § 15 Abs. 4 BErzGG 1992 läßt erkennen, daß eine rasche Klärung der gegenseitigen Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien gewollt war. Nach § 15 Abs. 5 BErzGG 1986 durfte "während des Erziehungsurlaubs ... eine ... zulässige Teilzeitarbeit nicht bei einem anderen Arbeitgeber geleistet werden". Lag dieses Verbot nicht im Interesse des Arbeitgebers, konnte dieser nach überwiegender Ansicht dem Arbeitnehmer auch eine Teilzeittätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber erlauben (vgl. Zmarzlik/Zipperer/Viethen, Mutterschutzgesetz/Mutterschaftsleistungen/Erziehungsgeld/Erziehungsurlaub, 6. Aufl., § 15 BErzGG Rz 34). Der Entwurf des Zweiten Gesetzes zur Änderung des Bundeserziehungsgeldgesetzes, vorgelegt durch die Bundesregierung, war auf Satz 1 des später in Kraft getretenen § 15 Abs. 4 BErzGG 1992 beschränkt. Nach der Begründung des Entwurfs sollte dem Arbeitnehmer damit ausdrücklich die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber eröffnet werden (Entwurf vom 9. September 1991, BT-Drucks. 12/1125, S. 4, 8). Der Bundesrat nahm zu § 15 Abs. 4 des Entwurfs durch den federführenden Ausschuß für Familie und Senioren mit einer Neuformulierung Stellung. Sie lautete:

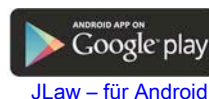
"Während des Erziehungsurlaubs kann ein Arbeitnehmer eine nach § 1 Abs. 1 Nr. 4 und § 2 Abs. 1 zulässige Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber leisten, sofern ihm von seinem Arbeit-



geber keine entsprechende Verkürzung der Arbeitszeit ermöglicht wird oder schutzwürdige betriebliche Interessen nicht entgegenstehen." (Beschlußempfehlung vom 17. September 1991: BR-Drucks. 481/1/91, S. 25).

Zur Begründung wurde angeführt, die Möglichkeit der Teilzeittätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber vergrößere die Chancen zur Vereinbarkeit von Kindererziehung und Arbeit und könne das Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen erhöhen. Wegen dieser Zielsetzung dürfe die Teilzeitarbeit nicht generell von der Zustimmung des Arbeitgebers abhängen. Es sei notwendig, die Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber grundsätzlich zu gestatten, wenn der derzeitige Arbeitgeber keine Arbeitszeitreduzierung anbiete. Auf betrieblichen Interessen beruhende Einwände müßten vom Arbeitgeber geltend gemacht werden (vgl. BR-Drucks. 481/1/91, S. 25 f.). Der Bundestagsausschuß für Familie und Senioren überarbeitete den Gesetzentwurf und legte ihn in der später angenommenen Fassung des § 15 Abs. 4 vor (Beschlußempfehlung vom 7. November 1991, BT-Drucks. 12/1495, S. 8). Die Neufassung sollte nach ihrer Begründung "... dem sachgerechten Interessenausgleich zwischen dem bisherigen Arbeitgeber und einem Elternteil (die-
nen), das eine mit der Erziehung des Kindes zu vereinbarende Teilzeitarbeit anstrebt" (BT-Drucks. 12/1495, S. 14).

cc) Die Regelung des § 15 Abs. 4 BErzGG 1992 soll also einem Arbeitnehmer im Erziehungsurlaub ein durch die betrieblichen Interessen seines Arbeitgebers begrenztes Recht auf eine Teilzeitarbeit einräumen. Die Gründe für das Zustimmungsverweigerungsrecht unterscheiden sich inhaltlich nicht erheblich von den Beschrän-



kungen des Bundesratsentwurfs. Die Möglichkeit des eigenen Arbeitgebers, selbst eine Arbeitszeitreduzierung anzubieten, ist auch nach § 15 Abs. 4 BErzGG 1992 ein der Zustimmung entgegenstehendes betriebliches Interesse (vgl. Zmarzlik/Zipperer/Viethen, Bundeserziehungsgeldgesetz 1992, § 15 Rz 26; Grüner/Dalichau, aaO, § 15 BErzGG, V., S. 39; Hambüchen/Appel, Kindergeldrecht - mit neuem Familienleistungsausgleich/Bundeserziehungsgeldgesetz, Stand: März 1996, § 15 BErzGG Rz 117; Meisel/Sowka, Mutterschutz und Erziehungsurlaub, 4. Aufl., § 15 BErzGG Rz 27). Während der Entwurf des Bundesrates die Frage offenließ, auf welche Weise die Interessen des Arbeitgebers Berücksichtigung finden konnten, wenn der Arbeitnehmer seine - zustimmungsfreie - Teiltätigkeit bei einem fremden Arbeitgeber aufgenommen hatte, knüpft die Gesetz gewordene Fassung wieder an dem Zustimmungserfordernis an, legt dem Arbeitgeber aber eine zeitlich befristete Begründungspflicht auf. Auf diese Weise wird nicht nur sichergestellt, daß der Arbeitgeber von der konkreten Tätigkeit erfährt, sondern auch, daß er seine Belange innerhalb eines überschaubaren Zeitraums geltend macht. Nach Fristablauf sollte nicht mehr über die Zustimmung gestritten werden.

dd) Die von der Revision vertretene Auslegung geht über den Wortlaut des § 15 Abs. 4 BErzGG 1992 hinaus. Wenn der Arbeitgeber seine Zustimmung auch dann noch erteilen müßte, wenn er sie nicht mehr ablehnen kann, würde die Norm um eine Pflicht zur Abgabe einer Zustimmungserklärung ergänzt, obwohl dort nur Regelungen über deren Ablehnung getroffen sind.



ee) Erlischt das Ablehnungsrecht, ist das Zustimmungserfordernis überflüssig. § 15 Abs. 4 BErzGG 1992 ist daher so zu verstehen, daß der Arbeitnehmer eine dem zeitlichen Umfang nach zulässige Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber nach Ablauf der Zustimmungsverweigerungsfrist auch ohne Zustimmung seines Arbeitgebers leisten darf.

c) Diese Rechtsfolge tritt nicht nur bei Schweigen des Arbeitgebers auf einen ordnungsgemäßen Antrag des Arbeitnehmers, sondern auch bei nicht formgerechter Ablehnung ein. § 15 Abs. 4 Satz 2 BErzGG 1992 verlangt von dem Arbeitgeber eine schriftlich begründete Ablehnung, wobei allein auf die betrieblichen Interessen bezogene Verweigerungsgründe zugelassen sind. Dies wird aus der gesetzlichen Formulierung deutlich, nach der der Arbeitgeber seine Ablehnung innerhalb der Frist nicht nur schriftlich erklären, sondern vielmehr "... begründen" muß.

2. Die Klägerin hatte mithin nur vorübergehend einen Anspruch auf Abgabe der Zustimmungserklärung. Mit der Erfüllung dieses Anspruches kam die Beklagte zu keinem Zeitpunkt in Verzug. Während des Laufes der Frist von vier Wochen Dauer bestand zwar ein Anspruch auf Zustimmungserteilung, weil betriebliche Interessen nicht entgegenstanden. Dieser Anspruch war jedoch nicht fällig, denn der Beklagten war durch § 15 Abs. 4 Satz 2 BErzGG 1992 eine Entscheidungsfrist eingeräumt. Mit Ablauf der Frist entfiel der Zustimmungsanspruch, denn die Klägerin bedurfte keiner Zustimmung mehr.



Es kann deshalb dahingestellt bleiben, ob das Telefax der Beklagten vom 13. November 1992 das vom 4. November 1992 datierende Zustimmungsverlangen der Klägerin beantwortete, denn die Beklagte hätte ihre Zustimmung nicht wirksam verweigert. Da die Beklagte ihre Ablehnung nicht begründete, war die Zustimmungsverweigerung auch nach dem Vorbringen der Klägerin rechtlich unbeachtlich. Die Klägerin hätte nach Ablauf von vier Wochen ab Zugang ihrer ordnungsgemäßen Zustimmungsaufforderung bei der Beklagten die Tätigkeit bei ihrem Ehemann aufnehmen können. Sollte die Beklagte überhaupt keine Antwort auf die konkrete Anfrage der Klägerin gegeben haben, entfiel das Zustimmungserfordernis gleichfalls nach Ablauf von vier Wochen.

II. Die Beklagte ist auch nicht gemäß §§ 611, 242, 280, 286 BGB nach den Grundsätzen der positiven Vertragsverletzung verpflichtet, der Klägerin entgangenen Verdienst in Höhe von 2.830,00 DM zu ersetzen. Die Beklagte hat keine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt.

1. Insbesondere hat die Beklagte keine Pflichtverletzung begangen, als sie es unterließ, der Klägerin fristgerecht die Zustimmung zur Aufnahme der Teilzeitarbeit zu erklären. Das Gesetz räumt dem Arbeitgeber ausdrücklich eine vierwöchige Frist zur Entscheidung ein. Eine darüber hinausgehende Pflicht zur alsbaldigen Beantwortung besteht nicht, vielmehr darf der Arbeitgeber die gesetzliche Frist ausschöpfen.



2. Die Beklagte ist auch nicht deshalb zur Leistung von Schadensersatz verpflichtet, weil sie die Zustimmung fehlerhaft verweigerte oder die Klägerin nicht über die ihr günstige Rechtsfolge der fehlerhaften Zustimmungsverweigerung aufklärte. Eine bewußte Täuschung ist von der Klägerin nicht behauptet worden.

III. Die Klägerin hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen.

Ascheid

Müller-Glöge

Mikosch

Haible

Mache

