

gesstätte ohnehin länger geöffnet ist, als die Vollzeitarbeit der einzelnen dort beschäftigten Mitarbeiter beträgt. So ist die Kindertagesstätte auch schon morgens zwei Stunden vor dem Dienstbeginn der Klägerin geöffnet. Auch in diesen Zeiten muß, nach der Darstellung des beklagten Landes, die Leitungsfunktion ausgeübt werden. Das kann dann aber nur durch die Stellvertreterin der Klägerin geschehen. Warum bei einer Reduzierung der Arbeitszeit der Klägerin um ca. zehn Stunden wöchentlich, also ca. zwei Stunden täglich, nicht auch insoweit eine Vertretungsregelung Platz greifen könnte, hat das beklagte Land nicht einsichtig machen können. Der nach Darstellung des beklagten Landes unabdingbare Informationsaustausch zwischen Leiterin und stellvertretender Leiterin der Kindertagesstätte kann nicht nennenswert beeinträchtigt sein, wenn die Klägerin zwei Stunden am Tag weniger an ihrer Arbeitsstätte anwesend ist. Überdies hat die Klägerin gerade hierzu zusammen mit ihrer Vertreterin von sich aus eine Konzeption erarbeitet, die den diesbezüglichen Bedenken des beklagten Landes Rechnung trägt. Schlüssige Einwendungen dagegen hat das beklagte Land nicht vorgetragen. Schließlich hat das beklagte Land unberücksichtigt gelassen, daß es der Klägerin nicht um eine unbefristete Herabsetzung der Arbeitszeit ging, sondern nur um eine Übergangszeit von zwei Jahren.

### Urteil

#### ArbG Hamburg, §§ 615, 626 BGB Arbeitszeitreduzierung wegen Kinderbetreuung

*Ein Arbeitgeber darf an den Arbeitnehmer keine betrieblich nicht zwingenden Ansprüche stellen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verhindern.*

Urteil des ArbG Hamburg v. 4.12.1995 – 21 Ca 290/95 – n.rk.

Aus dem Sachverhalt:

Die Parteien verband ein Arbeitsverhältnis. Sie streiten um die Wirksamkeit einer fristlosen Kündigung sowie um die Zahlung von Arbeitsentgelt.

Die Beklagte betreibt gewerbsmäßig Arbeitnehmerüberlassung. Sie beschäftigt ungefähr 300 Arbeitnehmer.

Seit dem 21. März 1991 ist die Klägerin für die Beklagte als Hilfskraft tätig. Im Arbeitsvertrag heißt es, daß sich die Arbeitszeit nach den Bedürfnissen des Kunden richtet. Es ist eine wöchentliche Arbeitszeit von 37 Stunden vereinbart, der Bruttostundenlohn beträgt 11,50 DM.

Die Klägerin wohnte zunächst in Hamburg. Sie zog dann nach K. um. In der Zeit vom 23.6.1992 bis 22.6.1995 hatte sie Mutterschafts- und Erziehungsurlaub. Am 23.6.1995 meldete sie sich bei der Beklagten, um ihren Arbeitseinsatz zu besprechen. Die Klägerin kann ihre zwischenzeitlich geborene Tochter morgens um 7.00 Uhr zu einer Tagesmutter bringen und kann ungefähr um 8.00 Uhr am Hauptbahnhof in Hamburg sein. Dies teilte sie der Beklagten mit. Die Beklagte hielt der Klägerin vor, daß sie ihr eine Arbeit, die erst um 8.30 Uhr beginne, nicht

anbieten könne. Sie riet der Klägerin zu kündigen. Damit war die Klägerin nicht einverstanden.

Mit Schreiben vom 26.6.1995 erteilte die Beklagte der Klägerin eine Abmahnung. Darin warf die Beklagte der Klägerin vor, daß sie erst Einsätze ab 8.00 Uhr wahrnehmen könne und wies darauf hin, daß die Einsätze der Beklagten bei den Kunden in der Regel zwischen 6.00 und 7.00 Uhr beginnen würden. Mit Schreiben vom 27.6.1995 kündigte die Beklagte fristgemäß zum 31.7.1995. Mit Telegramm und Schreiben vom 30.6.1995 kündigte die Beklagte fristlos.

Mit ihrer am 21.7.1995 bei Gericht eingegangenen Klage macht die Klägerin geltend, daß die fristlose Kündigung unwirksam sei. Im Hinblick darauf, daß sie die Frist des § 4 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) in bezug auf die fristgemäße Kündigung nicht einhielt, akzeptiert sie die Wirksamkeit der fristgemäßen Kündigung. Die Klägerin verlangt des weiteren Arbeitsvergütung für die Zeit vom 23.6. bis 31.7.1995. Für 27 Tage à 8 Stunden à 11,50 DM brutto ergibt sich ein Betrag von 2.484,- DM brutto. Diese Summe ist der Höhe nach zwischen den Parteien unstreitig.

Aus den Gründen:

Die Klage ist zulässig und begründet. Die fristlose Kündigung der Beklagten ist rechtsunwirksam. Das Arbeitsverhältnis der Parteien bestand bis zum 31.7.1995 fort. Die Beklagte ist verpflichtet, der Klägerin Arbeitsentgelt für die Zeit vom 23.6. bis 31.7.1995 in Höhe von 2.484,- DM brutto zu zahlen. Diese Entscheidung beruht in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht kurz zusammengefaßt im wesentlichen auf folgenden Erwägungen:

Die fristlose Kündigung der Beklagten vom 30.6.1995 ist rechtsunwirksam, weil ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB nicht besteht und die Klägerin die Kündigung innerhalb der Frist des § 4 KSchG gerichtlich angegriffen hat.

A. Das Gericht hat die fristlose Kündigung in zweierlei Hinsicht geprüft. Zum einen war geltend gemacht worden, daß die Klägerin dauerhaft wegen ihres Kindes nicht mehr imstande sei, die von ihr geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Des weiteren ist das Gericht dem Vorwurf der Beklagten nachgegangen, die Klägerin habe mehrfach ihr zugewiesene Arbeit nicht angetreten. Beide Vorwürfe erwiesen sich als nicht stichhaltig:

1. Die Klägerin hat die Arbeit nicht beharrlich verweigert. Die Beklagte hat nicht bewiesen, daß sie der Klägerin überhaupt in der Zeit zwischen dem 23.6.1995 und dem 30.6.1995 Arbeit zugewiesen hätte.

2. Die Klägerin ist auch weiterhin imstande, ihre Arbeitsleistung zu erbringen. Der Umstand, daß sie bis morgens 7.00 Uhr durch die Ausübung der elterlichen Sorge gegenüber ihrem Kind gebunden ist, macht die Durchführung des Arbeitsverhältnisses nicht unmöglich. Die Beklagte kann sie ab 7.30 Uhr im Norden Hamburgs, ab 8.00 Uhr in Hamburg und ab 8.30 Uhr im Süden Hamburgs einsetzen. Dies ist der Beklagten möglich. Die Beklagte ist auch gehal-

ten – vgl. sogleich unter B. –, auf die persönliche Situation der Klägerin Rücksicht zu nehmen.

3. Ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB besteht daher nicht. Die fristlose Kündigung der Beklagten ist rechtsunwirksam. Das Arbeitsverhältnis der Parteien bestand bis zum 31.7.1995 fort.

B. Auch der Zahlungsantrag ist gemäß § 615 BGB begründet. Die Beklagte ist verpflichtet, der Klägerin die Arbeitsvergütung in der geltend gemachten Höhe zu zahlen. Dies gilt, obwohl die Klägerin in der Zeit vom 23.6. bis zum 31.7.1995 nicht gearbeitet hat. Die Beklagte befand sich in dieser Zeit im Annahmeverzug.

1. Voraussetzungen des Annahmeverzuges sind grundsätzlich, daß ein erfüllbares Dienstverhältnis vorliegt, der Dienstpflichtige seine Dienste angeboten hat, die Leistung der Dienste im Zeitpunkt des Angebots möglich ist und der Dienstberechtigte die Dienste nicht annimmt. Eine Anwendung dieser Grundsätze auf den vorliegenden Fall ergibt, daß die Beklagte der Klägerin nicht wirksam einen Arbeitsplatz zugewiesen hat und daß die Klägerin ihre Arbeitskraft ordnungsgemäß angeboten hat. Im einzelnen:

2. Die Beklagte hat auch für die Zeit ab dem 23.6.1995 von der Klägerin verlangt, daß sie mit ihrer Arbeit um 6.00 Uhr beginnt. Sie hat damit einseitig die Lage der täglichen Arbeitszeit der Klägerin bestimmt.

a) Dazu war die Beklagte auch grundsätzlich befugt. Denn der Arbeitsvertrag der Parteien sieht Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit nicht vor. Es heißt dort lediglich, daß sich die Arbeitszeit nach den Bedürfnissen der Kunden richtet. Das Arbeitsverhältnis hat sich hier nicht durch langjährige gleichförmige Handhabung dahingehend konkretisiert, daß die tägliche Arbeitszeit um 6.00 Uhr beginnen würde, weil die Klägerin etwa jahrelang um 6.00 Uhr begonnen hätte. Dafür besteht das Arbeitsverhältnis noch gar nicht lange genug. Während der Zeit des Erziehungsurlaub hat es geruht.

b) Inhaltlich hält das Beharren der Beklagten auf einem Arbeitsbeginn um 6.00 Uhr einer gerichtlichen Überprüfung indessen nicht stand. Die Anordnung der Beklagten ist vielmehr rechtsunwirksam. Die Festlegung der täglichen Arbeitszeit bedeutet eine Verfügung über Lebenszeit und greift damit weit in den privaten Bereich des Arbeitnehmers ein. Die Entscheidungen des Arbeitgebers müssen billigem Ermessen entsprechen (vgl. Hromadka, Das Leistungsbestimmungsrecht des Arbeitgebers, DB 1995, 1609).

aa) Das auf dem Arbeitsvertrag beruhende Direktionsrecht gehört zum wesentlichen Inhalt eines jeden Arbeitsverhältnisses. Bei dessen Ausübung steht

dem Arbeitgeber regelmäßig ein weiter Raum zur einseitigen Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu. Im übrigen darf das Direktionsrecht nur nach billigem Ermessen (§ 315 BGB) ausgeübt werden, was voraussetzt, daß die wesentlichen Umstände des Falles abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt werden (BAG AP Nr. 38 zu § 611 BGB Direktionsrecht).

Die Beweislast dafür, daß seine Entscheidung der Billigkeit genügt, trägt nach ständiger Rechtsprechung der Arbeitgeber (vgl. BGH AP Nr. 11 zu § 315 BGB). Der Arbeitnehmer muß darlegen, welche besonderen Umstände auf seiner Seite zu berücksichtigen sind. Es ist sodann Sache des Arbeitgebers, darzulegen und zu beweisen, daß ihm ein solcher Arbeitsplatz nicht zur Verfügung steht.

bb) Eine Anwendung dieser Grundsätze auf den vorliegenden Fall ergibt für die Interessenabwägung folgendes Bild:

Die Klägerin befand sich im vorliegenden Fall in einem Dilemma: Gemäß § 1627 BGB hatte sie ihr kleines Kind zu versorgen und war deshalb bis 7.00 Uhr morgens gebunden, andererseits verlangte die Arbeitgeberin von ihr, daß sie wie in der Zeit vor der Geburt des Kindes die Arbeit bereits um 6.00 Uhr morgens aufnehme. Dies konnte die Klägerin unstrittig nicht. Die Beklagte hat durch ihr Verhalten deutlich gemacht, daß sie nicht bereit ist, die Klägerin später als 6.00 Uhr einzusetzen. Sie hat damit eine Zäsur gesetzt.

Das Interesse der Beklagten geht dahin, ihre Arbeitnehmer möglichst flexibel einsetzen zu können. Zeitliche Beschränkungen beeinträchtigen die Dispositionsmöglichkeiten. Das Interesse der Beklagten ist jedoch notwendigerweise mit einer gegenläufigen Bedingung verschränkt: Bei der Akquisition von Aufträgen ist die Beklagte im ureigensten Interesse von vornherein gehalten, die beruflichen Qualifikationen und Vorkenntnisse ihrer eigenen Arbeitnehmer zu berücksichtigen.

Die Klägerin hat andere Interessen. Sie hat dargelegt, daß sie sich in einer Pflichtenkollision befand. Sie hatte einerseits das Kind zu versorgen. Zwar trägt

sie nicht allein die Sorgepflicht, sondern auch ihr Ehemann. Die Klägerin und ihr Ehemann haben dem aber dadurch Rechnung getragen, daß sie angemessene Vorsorge getroffen haben. Denn sie haben eine Tagesmutter mit der Versorgung des Kindes tagsüber beauftragt. Der Ehemann ist bereit, sich an der Betreuung des Kindes zu beteiligen. Die Einschränkung für die Klägerin liegt darin, daß sie nur in der Zeit zwischen 8.00 Uhr und 22.00 Uhr tätig sein kann. Dabei ist zu berücksichtigen, daß die Klägerin bereits vor 7.30 anfangen könnte, wenn ihr eine Arbeit im Norden Hamburgs zugewiesen werden würde. Die Beklagte unterhält eine Filiale in P. P. liegt in der Nähe des Wohnortes der Klägerin.

Ein sachgerechter und verhältnismäßiger Interessenausgleich kann nach Auffassung des Gerichts nur darin liegen, daß die Beklagte darauf Rücksicht nimmt, daß die Klägerin mittlerweile Mutter geworden ist. Dem Arbeitgeber oblag hier demgemäß eine Pflicht zur Rücksichtnahme auf schwerwiegende, rechtlich zwingende private Verpflichtungen seiner Arbeitnehmerin (§ 1627 BGB). Er durfte keine Ansprüche, die nicht betrieblich zwingend waren, stellen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verhindern. Im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten war deshalb bei der Festlegung der zeitlichen Lage der täglichen Arbeitszeit Rücksicht auf Erziehungs- und Betreuungspflichten einer Arbeitnehmerin gegenüber ihrem Kind zu nehmen.

Die Beklagte mußte im übrigen wissen, daß Flexibilität keine Einbahnstraße ist. Ein billig und gerecht denkender Arbeitgeber kann kaum meinen, daß ihm ein Monopolanspruch auf Flexibilität zustehen könne. Es mußte der Beklagten von vornherein klar sein, daß die Nachteile, die mit flexiblen Arbeitszeiten verbunden sind, nicht einzig und allein bei den Arbeitnehmern angesiedelt werden dürfen. Auch im Leiharbeitsverhältnis trägt immer noch der Arbeitgeber das Beschäftigungsrisiko (vgl. BAG AP Nr. 29 zu § 615 BGB Betriebsrisiko). Der von der Beklagten einseitig aufgestellte Formulararbeitsvertrag sieht eine völlige Flexibilisierung der Arbeitszeiten der Klägerin vor, weil sich die Arbeitszeit nach den Wünschen der Kunden richtet. Der notwendige Wermutstropfen in diesem Arbeitszeitparadies der Beklagten liegt darin, daß auch ihr ein Stück Flexibilität beim Einsatz ihrer Mitarbeiter zuzumuten ist. Ob etwas anderes gelten kann, wenn dem Arbeitnehmer als Ausgleich für die totale Flexibilisierung eine adäquate finanzielle Kompensation geboten wird, brauchte nicht entschieden zu werden, weil die Beklagte der Klägerin einen Stundenlohn von 11,50 DM brutto zahlt.

Eine Rücksichtnahme der Beklagten auf die Situation der Klägerin war der Beklagten im vorliegenden Fall auch möglich. Die Beklagte hat den Vortrag

der Klägerin, daß sie ab 8.00 Uhr hätte eingesetzt werden können, nicht substantiiert entkräftet. Es ist in der mündlichen Verhandlung im Gegenteil deutlich geworden, daß über einen Einsatz der Klägerin ab 14.00 Uhr gesprochen worden war. Zu dieser Beschäftigung ist es wegen der fristlosen Kündigung dann nicht mehr gekommen. Nach der Lebenserfahrung wäre es auch unwahrscheinlich, daß die Beklagte nur und regelmäßig Arbeitseinsätze für gewerbliche Hilfskräfte ab 6.00 Uhr morgens hätte. Die Beklagte hätte sich substantiiert und detailliert mit der Behauptung der Klägerin auseinandersetzen müssen, daß sie im Großraum Hamburg über Einsatzmöglichkeiten ab 8.00 Uhr verfügt habe. Dies hat die Beklagte unterlassen. Die Beklagte hat damit nicht substantiiert dargelegt, daß ihr Verlangen nach einer Arbeitsaufnahme um 6.00 Uhr gemäß § 315 BGB nach billigem Ermessen getroffen worden ist.

cc) Eine Inhaltskontrolle der Maßnahme der Beklagten war daneben nicht vorzunehmen.

Unter Inhaltskontrolle wird die Kontrolle vertraglicher Regelungen auf ihre Angemessenheit und Ausgewogenheit nach generalisierenden Maßstäben verstanden.

Die Vertragsparität ist offenkundig gestört. Aber nicht die Vertragsklausel, daß sich die Arbeitszeit nach den Wünschen der Kunden richtet, ist als solche generell unwirksam, sondern es geht allein um die Frage, ob im konkreten Einzelfall die Leistungsbestimmung des Arbeitgebers der Billigkeit entspricht.

dd) Die Annahme eines Billigkeitsverstößes wird durch eine weitere, weitergehende Überlegung gestützt. Das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers gebietet es, persönliche Pflichtenkollisionen rechtlich als subjektives Unvermögen zu behandeln mit der Folge, daß die Arbeitspflicht erlischt, eine Vertragsverletzung des Arbeitnehmers also nicht gegeben ist (vgl. Kohte, Gewissenskonflikt am Arbeitsplatz, NZA 1989, 161 m.w.N.). Vielmehr ist es Sache des Arbeitgebers, die Arbeitsorganisation so zu gestalten, daß die auf öffentlich-rechtlichen, familienrechtlichen oder sozialetischen Pflichten beruhenden Kollisionen vermieden werden. Auch das Bundesarbeitsgericht bleibt bei der Feststellung, daß sich Unmöglichkeit und Annahmeverzug ausschließen, nicht stehen, sondern prüft, ob der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht (vorübergehend) anders einsetzen kann (vgl. BAG, DB 1987, 1359).

Bei dieser Betrachtungsweise bestünde nicht einmal eine Kollision von Rechtspflichten der Klägerin, weil die Beklagte gar nicht wirksam einen Arbeitsplatz zugewiesen hätte.

ee) Die Klägerin hat ihre Arbeitskraft schließlich auch angeboten. Sie war bereit zu arbeiten. Daß das Angebot erst für eine Zeit nach 6.00 Uhr erfolgte,

macht es nicht mangelhaft, weil es nicht zur rechten Zeit bestand. Denn die Beklagte war verpflichtet, darauf einzugehen.

Im Ergebnis ergibt sich, daß sich die Beklagte in der Zeit vom 23.6.1995 bis zum 31.7.1995 im Annahmeverzug befand.

3. Die Rechtsordnung erschöpft sich auch sonst keineswegs in starren Rechtsnormen, die dem besonderen Einzelfall oder der Interessenlage ganzer Personengruppen keine Rechnung tragen würden. Besonders schutzbedürftige Arbeitnehmer sind darauf angewiesen, daß auf ihre Belange Rücksicht genommen wird. Der Gesetzgeber hat dem beispielhaft Rechnung in § 14 Schwerbehindertengesetz (SchwbG) und in § 2 Abs. 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG) getragen.

Der Gesetzgeber hat insbesondere auch erkannt, daß Arbeitszeiten und Familienpflichten miteinander kollidieren können. § 6 Abs. 4b Arbeitszeitgesetz (ArbZG) normiert einen Umsetzungsanspruch auf einen geeigneten Tagesarbeitsplatz für Nachtarbeiter, wenn ein Kind unter 12 Jahren zu betreuen ist.

Die Rechtsordnung hat sich darüber hinaus in zahlreichen Konstellationen dem Problem gestellt, daß Arbeitnehmer mehreren Ansprüchen und Pflichten ausgesetzt sind, die nicht miteinander zu vereinbaren sind:

- einem ausländischen Arbeitnehmer, für den das Arbeitsplatzschutzgesetz nicht gilt, steht gegenüber seinem Arbeitgeber ein Leistungsverweigerungsrecht zu, wenn er zum Wehrdienst in sein Heimatland einberufen wird (vgl. BAG EzA § 123 BGB Nr. 20);
- besteht bei dem Arbeitnehmer eine unverschuldete Zwangslage wegen der Personensorge für ein Kind, ist eine verhaltensbedingte Kündigung ausgeschlossen (vgl. BAG, ArbuR 1993, 153);
- einem Angehörigen des öffentlichen Dienstes, dem seine politische Überzeugung wichtiger ist als die Beachtung der „Treuepflicht“, darf wegen der Vereinigungsfreiheit nicht gekündigt werden (vgl. Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte, ArbuR 1995, 471);
- einem Hafenarbeiter, der sich aus Gewissensgründen weigert, Kriegsmaterial zu verladen, darf nicht gekündigt werden (vgl. LAG Hamburg, AP 1952 Nr. 105);
- bei erforderlichen Vertragsänderungen leitet das Bundesarbeitsgericht aus § 242 BGB Einschränkungen des Direktionsrechts ab, wenn es durch besondere in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe geboten und dem Arbeitgeber zumutbar ist. Dann sei eine Abwägung der berechtigten beiderseitigen Interessen entscheidend.

Dies könne im Einzelfall zu der Verpflichtung des Arbeitgebers führen, die Arbeitnehmerin an einem anderen als dem vertraglich vereinbarten Ort zu beschäftigen (vgl. BAG AP Nr. 27 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht). In seiner Anmerkung zu dieser Entscheidung weist Hueck zutreffend darauf hin, daß der Arbeitgeber in Annahmeverzug gerät, wenn er seiner Pflicht zur Versetzung der Arbeitnehmerin nicht nachgekommen ist, während das Bundesarbeitsgericht einen Schadenersatzanspruch der Arbeitnehmerin bejahte.

4. Zusammengefaßt ergibt sich, daß die Beklagte eine Rechtspflicht traf, auf die persönliche Situation der Klägerin Rücksicht zu nehmen. Die Beklagte durfte die Konfliktsituation nicht einfach ignorieren. Sie hat gleichwohl einseitig allein ihre eigenen Interessen zum Tragen gebracht. Es fehlt damit an einer rechtlich zu beachtenden Zurverfügungstellung eines Arbeitsplatzes durch die Beklagte. Die Beklagte befand sich deshalb in der Zeit vom 23.6.1995 bis zum 31.6.1995 im Annahmeverzug. Die Klägerin war leistungswillig, leistungsbereit und hat ihre Arbeitskraft ordnungsgemäß angeboten. Auch dem Leistungsantrag war daher in vollem Umfang stattzugeben. Der Höhe nach ist die Summe zwischen den Parteien unstrittig.

Mitgeteilt von RAin Susanne Pötz-Neuburger, Hamburg

### Urteil

BVerwG, § 79a BGG

### Freistellung und Erziehungsurlaub

*Auch aus einem Urlaub aus familienpolitischen Gründen (zur Kinderbetreuung) heraus kann Anspruch auf Gewährung von – in einigen Regelungen günstigerem – Erziehungsurlaub bestehen.*

Urteil des BVerwG v. 21.3.1996 – 2 C 8.95 –

Aus den Gründen:

I.

Die Klägerin ist Postoberschaffnerin im Dienste der Beklagten. Nach der Geburt ihres ersten Kindes im August 1986 wurde ihr antragsgemäß Urlaub aus familienpolitischen Gründen gewährt, zuletzt bis zum 1. Juni 1992. Aus Anlaß der bevorstehenden Geburt ihres zweiten Kindes (17.9.1991) beantragte die Klägerin, den Urlaub ohne Dienstbezüge vorzeitig zu beenden und ihr statt dessen Erziehungsurlaub zu gewähren. Die Oberpostdirektion N. lehnte den Antrag ab.

Die Klage mit dem Antrag, unter Aufhebung der entgegenstehenden Bescheide die Beklagte zur Gewährung des begehrten Erziehungsurlaubs, hilfsweise zur Neubescheidung unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts, zu verpflichten, hat das Verwaltungsgericht abgewiesen.

Auf die Berufung der Klägerin hat der Verwaltungsgerichtshof das erstinstanzliche Urteil und die angegriffenen Bescheide aufgehoben und die Beklagte verpflichtet, der Klägerin für die Zeit vom 13.11.1991 bis 1.6.1992 Erziehungsurlaub zu gewähren.