

Mandanteninfo Oktober 2007

Teilzeitarbeit während der Elternzeit – wie sag' ich es dem Arbeitgeber?!

Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) räumt in § 15 einem in Elternzeit befindlichen Elternteil die Möglichkeit ein, während der Elternzeit bis zu 30 Stunden in der Woche in Teilzeit zu arbeiten. Voraussetzung ist, dass der Betrieb mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt und das Elternteil länger als sechs Monate im Betrieb beschäftigt ist. **7 Wochen vor Beginn der beabsichtigten Teilzeittätigkeit** muss der Teilzeitwunsch dem Arbeitgeber schriftlich mitgeteilt werden. Der Arbeitgeber darf das Teilzeitverlangen **nur ablehnen, wenn die begehrte Teilzeitbeschäftigung unmöglich oder dem Arbeitgeber unzumutbar ist.**

Das **LAG Schleswig-Holstein** hat sich in einem Urteil vom **12.06.2007, Az. 5 Sa 83/07**, unter anderem mit zwei Fragen zu diesem Thema beschäftigt:

1. Ist die **Einstellung einer Ersatzkraft** (Elternzeitvertretung, Befristung mit diesem Sachgrund) für den Arbeitgeber stets ein entgegenstehender **dringender betrieblicher Grund**, ein gewünschtes Teilzeitbegehren während der Elternzeit abzulehnen?
2. Kann der in Elternzeit befindliche Elternteil seinen Wunsch auf Teilzeitbeschäftigung mit konkreten **Wünschen zur Lage der Arbeitszeit** verbinden?

Stefan Bell¹
Regine Windirsch^{1,2}
Sigrid Britschgi^{3,4}
Christopher Koll
Verena Linz

Rechtsanwälte und
zugleich Fachanwälte für
1 Arbeitsrecht
2 Sozialrecht
3 Familienrecht
4 auch OLG-Zulassung

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de
Fach LG 37

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 001

St.-Nr. 5103/5013/0229

In Kooperation mit
folgenden Kanzleien
für Arbeitsrecht

Berlin
Dieter Hummel*
Volker Ratzmann*
Mechtild Kuby*

Frankfurt a.M.
Franzmann* Büdel* Bender*

Freiburg
Michael Schubert*
Anwaltsbüro im Hegarhaus

Hamburg
Klaus Müller-Knapp*
Jens Peter Hjort*
Wolfgang Brinkmeier*
Manfred Wulff*

Hannover
Detlef Fricke
Joachim Klug

Konstanz
Haenel-Zepf-Wirlitsch
und Kollegen

München
Kanzlei Rüdiger Helm

Nürnberg
Manske & Partner*

Wiesbaden
Schütte* Jancke* Heer*

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

Die erste Frage stellte sich, weil das BAG in einem seiner seltenen Urteile zur *Teilzeitbeschäftigung in Elternzeit* vom 19.04.2005, Aktenzeichen 9 AZR 233/04, ausgeführt hat, dass ein dringender betrieblicher Grund im Sinne des § 15 Abs. 4 BEEG vorliegen **kann**, wenn der Arbeitgeber für die Dauer der Elternzeit bereits eine Ersatzkraft für den in Elternzeit befindlichen Arbeitnehmer eingestellt hat. Erwartungsgemäß ist dies ein Argument, auf das sich Arbeitgeber gerne stützen.

Das LAG hat in seiner Entscheidung vom 12.06.2007 aber nachdrücklich hervorgehoben, dass eine Berufung auf die Argumentation in der Entscheidung des BAG nicht möglich ist, wenn die "Ersatzkraft" **unbefristet** eingestellt wird. **Diese Argumentation wird das BAG ausweislich seiner Pressemitteilung 41/07 zum Urteil vom 05.06.2007, Aktenzeichen 9 AZR 82/07, bestätigen.**

Zur zweiten Fragestellung führt das LAG Schleswig-Holstein aus, dass nach dem Wortlaut des § 15 Abs. 7 BEEG kein Anspruch auf eine bestimmte vertragliche Festlegung der verringerten Arbeitszeit besteht. Wird bei einem Teilzeitwunsch der wöchentlichen Stundenumfang insgesamt angegeben, verbleibt es beim Direktionsrecht des Arbeitgebers die Verteilung dieser Arbeitszeit auf die Wochentage nach seinem so genannten billigen Ermessen vorzunehmen. Das LAG hat allerdings die Möglichkeit aufgezeigt, dass der Elternteil, der Teilzeit während der Elternzeit ausüben will, **seinen Teilzeitwunsch mit einer konkreten Angabe zur Verteilung der Wochenstunden verknüpfen kann**. In diesem Fall wird der Arbeitgeber aufgefordert, sein Weisungsrecht mit einem bestimmten Inhalt (§ 315 BGB: „nach billigem Ermessen“) auszuüben. Eine - im Juristendeutsch – „unbillige“ oder fehlende Bestimmung des Arbeitgebers zur Verteilung der Arbeitszeit kann sodann auf eine entsprechende Klage hin durch das Gericht korrigiert werden.

Vorsicht ist allerdings dabei geboten: Liegt die gewünschte Arbeitszeitverteilung überwiegend außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeiten, kann dies bereits einen entgegenstehenden dringenden betrieblichen Grund zur Zurückweisung des Teilzeitbegehrens insgesamt darstellen. **Wer also sein Teilzeitbegehren mit einer bestimmten Arbeitszeitverteilung verknüpfen will, sollte vorab prüfen, ob die gewünschte Arbeitszeitverteilung mit den Betriebsabläufen in Übereinstimmung gebracht werden kann.**