

Rechtsprechung

Individualarbeitsrecht

Teilzeit während Elternzeit

Ein Arbeitnehmer darf durch einseitige Erklärung ein vor der Elternzeit begonnenes Teilzeitarbeitsverhältnis bis zu 30 Stunden wöchentlich auch während der Elternzeit fortsetzen. Eine Fortsetzung liegt auch vor, wenn die Teilzeitbeschäftigung erst während der Elternzeit einsetzen soll. Das schriftliche Verlangen muss die Voraussetzungen einhalten, wie sie für die Inanspruchnahme der Elternzeit gelten.

BAG, Urt. v. 27.4.2004 – 9 AZR 21/04
(LAG Niedersachsen – 13 Sa 908/03)
BERzGG § 15 Abs. 5
BAGReport 2004, 313

Das Problem: Zu entscheiden war unter anderem, ob ein schriftliches Verlangen nach einer erst während der Elternzeit beginnenden Teilzeitbeschäftigung eine zulässige Fortsetzung i. S. v. § 15 Abs. 5 Satz 3 BERzGG darstellt. Zudem war zu entscheiden, zu welchem Zeitpunkt ein entsprechendes Verlangen zu erfolgen hat.

Die Entscheidung des Gerichts: Das BAG stellt fest, dass dem Gesetzeswortlaut des § 15 Abs. 5 Satz 3 BERzGG keine Beschränkung auf eine lückenlose **Fortsetzung** der alten Tätigkeiten gleichzeitig mit Beginn der Elternzeit zu entnehmen ist. Vielmehr sei eine Wiederaufnahme einer bis zu 30 Stunden wöchentlich dauernden Teilzeittätigkeit im Laufe der Elternzeit auch dann als Fortsetzung der vorherigen Teilzeittätigkeit zu behandeln, wenn sie zwar **später beginnt, den Arbeitgeber indessen nicht zusätzlich belastet**. Diese Voraussetzung sei erfüllt, wenn der Arbeitgeber **dieselbe Planungssicherheit** erhält, wie sie im Falle der unmittelbaren Wiederaufnahme einer Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an die Mutterschutzfrist besteht. Diese Voraussetzungen liegen vor, wenn der Arbeitnehmer im Rahmen der nach § 16 Abs. 1 Satz 1 BERzGG erforderlichen schriftlichen Mitteilungen von Dauer und Lage der Elternzeit ebenfalls verbindlich angibt, ab wann die ursprüngliche Teilzeitarbeit fortgesetzt werden soll. Mit der erforderlichen **Planungssicherheit** des Arbeitgebers wäre es **nicht vereinbar, an das Verlangen der fortgesetzten Teilzeitbeschäftigung geringere Anforderungen** zu stellen, als an die **Inanspruchnahme der vollen Freistellung** von der Arbeitspflicht während der Elternzeit. Ob ein Anspruch auf Wiederaufnahme der während der Elternzeit unterbrochenen Teilzeitbeschäftigung in Betracht kommt, wenn die Arbeitnehmerin verabsäumt hat, vor Beginn der Elternzeit die Fortsetzung

der Teilzeitbeschäftigung zu verlangen, lässt das BAG offen. Jedenfalls müssten dann die Voraussetzungen für den gesetzlichen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit vorliegen.

Konsequenzen für die Praxis: Der vom BAG betonte Gedanke der Planungssicherheit lässt in der Konsequenz keinen Raum für einen nach Beginn der Elternzeit bestehenden Anspruch der Arbeitnehmerin auf Wiederaufnahme einer zunächst unterbrochenen Teilzeitbeschäftigung. Allerdings hat das BAG offen gelassen, ob in derartigen Fällen eine Wiederaufnahme der Teilzeitbeschäftigung dann in Betracht kommt, wenn die Voraussetzungen für den gesetzlichen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit vorliegen. Der gesetzliche Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit geht von einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis aus. Hat indessen der Arbeitnehmer bei seiner Geltendmachung von Elternzeit keinerlei Fortbeschäftigung verlangt, muss der Arbeitgeber mit dem Fehlen des Arbeitnehmers während der gesamten Dauer der Elternzeit kalkulieren. Entgegen der vom BAG betonten Planungssicherheit des Arbeitgebers trüge dieser unterhalb der Schwelle eines bestehenden dringenden betrieblichen Grundes nicht zuletzt das Risiko der Doppelbeschäftigung, stünde es dem Arbeitnehmer frei, nunmehr unter den Voraussetzungen der Arbeitszeitverringerung die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung noch während der Elternzeit zu verlangen.

Beraterhinweis: Der Arbeitnehmer, der während der Elternzeit die Fortbeschäftigung in Teilzeit plant, ist gut beraten, diesen Wunsch unter Beachtung der Form und Frist für das Elternzeitverlangen gegenüber dem Arbeitgeber zu äußern. Ob einem späteren Teilzeitverlangen seitens des Arbeitgebers selbst bei Vorliegen der Voraussetzungen eines Verringerungsanspruchs noch Rechnung zu tragen ist, ist vor dem Hintergrund der vom BAG in den Vordergrund gestellten Planungssicherheit des Arbeitgebers fraglich. ◀

RA Dr. Henning Hülbach, Schlütter Debatin & Bornheim, Köln

