

vertragsrecht

Teilzeitarbeit während der Elternzeit

1. Die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers und damit korrespondierend die Beschäftigungspflicht des Arbeitgebers ruhen während der Elternzeit.

2. Möchte ein Arbeitnehmer nach § 15 Abs. 6 BErzGG (nunmehr § 15 Abs. 6 BEEG) während der Elternzeit die Verringerung seiner Arbeitszeit (Elternteilzeit) beanspruchen, so setzt das gegenüber dem Elternzeitverlangen einen zusätzlichen Beschäftigungsbedarf voraus. Besteht dieser nicht, kann sich hieraus ein dem Teilzeitverlangen entgegenstehender dringender betrieblicher Grund im Sinne von § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BErzGG (§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BEEG) ergeben.

3. Konkurriert ein Arbeitnehmer während der Elternzeit mit anderen sich nicht in Elternzeit befindenden Arbeitnehmern um einen freien Arbeitsplatz, ist unter den Bewerbern keine Sozialauswahl vorzunehmen. Der Arbeitgeber hat gegenüber den anderen Arbeitnehmern seine Beschäftigungspflicht zu erfüllen.

(Leitsätze des Gerichts)

**Bundesarbeitsgericht,
Urteil vom 15.04.2008
– 9 AZR 380/07**

Der Fall

Streitgegenstand ist die Frage, ob der Kläger (von Beruf Erzieher und Leiter eines Jugendtreffs) einen Anspruch auf Verringerung seiner Arbeitszeit während der Elternzeit hat.

Dem Kläger drohte aufgrund der Privatisierung seiner Einrichtung die betriebsbedingte Kündigung. Zwar waren ihm von seiner Arbeitgeberin Stellen in anderen Einrichtungen angeboten worden, die er jedoch nicht annehmen wollte. Stattdessen nahm er für eines



Illustrationen: Suess

seiner drei Kinder Elternzeit in Anspruch und beantragte gleichzeitig die Verringerung der Arbeitszeit. Letzterem hielt die Arbeitgeberin dringende betriebliche Gründe entgegen. Zur Begründung führte sie an, dass seine Weiterbeschäftigung auf dem bisherigen Arbeitsplatz nicht möglich sei.

Die Entscheidung

Der Klage blieb der Erfolg versagt. Dem Kläger stehe während der Elternzeit kein Anspruch auf Teilzeitarbeit zu. Sofern ein Arbeitnehmer zusätzlich zu seiner Elternzeit Teilzeitarbeit begehre, setze dies einen zusätzlichen Beschäftigungsbedarf voraus. Bestehe dieser nicht, könne darin ein dringender betrieblicher Grund liegen, der dem Begehren des Arbeitnehmers

entgegensteht. Die Ansprüche auf Elternzeit einerseits und auf Elternteilzeit andererseits seien voneinander zu unterscheiden. Sie würden auf unterschiedlichen Rechtsgrundlagen beruhen.

Konkurriert ein sich in Elternzeit befindender Arbeitnehmer mit einem sich nicht in Elternzeit befindenden Arbeitnehmer um einen freien Arbeitsplatz, so habe der Arbeitgeber keine Sozialauswahl zwischen den beiden Arbeitnehmern durchzuführen. Der Arbeitgeber müsse den Arbeitsplatz mit dem sich nicht in Elternzeit befindenden Arbeitnehmer besetzen. Diesem gegenüber bestehe eine Beschäftigungspflicht, während eine solche hinsichtlich des sich in Elternzeit befindenden Arbeitnehmers ruhe.

Bedeutung für die Praxis

Grundsätzlich kann ein Arbeitnehmer gleichzeitig mit der Inanspruchnahme von Elternzeit eine Verringerung seiner regelmäßigen Arbeitszeit während der Elternzeit beantragen, sofern diesem Wunsch keine „betrieblichen Gründe“ entgegenstehen. Das Bundesarbeitsgericht hat mit der vorliegenden Entscheidung verdeutlicht, dass der fehlende Bedarf an einer Teilzeitarbeit während der Elternzeit ein solcher betrieblicher Grund sein kann.

Aufgrund der Tatsache, dass die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers (und damit einhergehend die Beschäftigungspflicht des Arbeitgebers) während der Elternzeit ruht, setzt der Wunsch nach einer Teilzeitbeschäftigung einen entsprechenden Beschäftigungsbedarf voraus. Daran fehlt es, wenn der Betrieb (wie vorliegend der Fall) „überbesetzt“ ist. Eine gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers,

den Arbeitnehmer trotzdem zu beschäftigen, ohne dass entsprechender Bedarf besteht, gibt es nicht.

Bei der Prüfung einer Beschäftigungsmöglichkeit für den die Elternzeit beantragenden Arbeitnehmer sind nur freie Arbeitsplätze zu berücksichtigen. Es ist insofern keine Sozialauswahl zwischen dem Arbeitnehmer, der seine Elternzeit in Anspruch genommen hat, und den übrigen Beschäftigten vorzunehmen. Denn während der Elternzeit besteht, was das Bundesarbeitsgericht noch einmal ausdrücklich in seiner Entscheidung klarstellt, keine Beschäftigungspflicht.

Der Betriebsrat sollte die Arbeitnehmer daher bei Bedarf darüber informieren, dass mit der Inanspruchnahme von Elternzeit regelmäßig kein Beschäftigungsanspruch des betreffenden Arbeitnehmers einhergeht.

Lars Althoff, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Remscheid
www.arbeitsrecht-althoff.de

Anzeige

Spezialisiert und praxisnah.

BR Anwälte

Netzwerk für Arbeitnehmerrechte

www.br-anwaelte.de