Geteilte Zeit

Wenn Ihre Mitarbeiter während der Elternzeit arbeiten wollen, müssen sie nicht die volle Stundenzahl erbringen. Sie haben Anspruch auf Teilzeit.

eim Lebensmitteldiscounter Preiswert & Billig GmbH & Co. KG ist Petra Schnell in der Personabuchhaltung Anfang des Jahres 2003 schwanger geworden. Sie kündigt an, dass sie eine zweijährige Elternzeit in Anspruch nehmen möchte. Petra hat gehört, dass sie auch während ihrer Elternzeit arbeiten kann. Sie wendet sie sich daher an die Geschäftsführung und teilt mit, dass sie während der Elternzeit 15 Stunden in der Woche wieder arbeiten möchte.

Auf die angekündigte Elternzeit hat Petra einen gesetzlichen Anspruch (Paragraf 15 Abs. 1 und 2 Bundeserziehungsgeldgesetz (BErzGG)). Aus Paragraf 15 Abs. 4 BErzGG ergibt sich weiter, dass während der Elternzeit zeilweise Erwerbstätigkeit zulässig ist. Der Gesetzgeber verfolgt mit der teilweisen Erwerbstätigkeit während der Elternzeit nämlich das Ziel, den Wiedereinstieg von Müttern und Vätern in den Beruf zu erleichtern. Man geht dabei davon aus, dass bei Kindern bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres nur eine Teilzeittätigkeit mit gleich-

Leserservice

Der Autor Dr. Jan T. Lelley ist als Fachanwalt für Arbeitsrecht in Essen tätig. Ihr Kontakt zur Kanzlei

Mail lellev@buse.de

Zum Thema der aktuellen Ausgabe können Sie bei der Redaktion eine Checkliste anfordern.

Fax 030/726251-44

Mail handelsjournal@vhb.de



zeitiger Wahrnehmung der Elternpflichten vereinbar ist.

Der Arbeitnehmer kann einen Wunsch nach Teilzeit während der Elternzeit gegenüber dem Arbeitgeber formlos und mündlich vortragen. Wenn keine Einigung mit dem Arbeitnehmer erzielt wird, muss von Arbeitnehmerseite der Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit acht Wochen vor Beginn schriftlich mitgeteilt werden (Paragraf 15 Abs. 7 Nr. 5 BerzGG).

Ähnlich wie bei einem Teilzeitanspruch nach Teilzeit- und Befristungsgesetz kann ein Teilzeitbegehren während der Elternzeit nur aus dringenden betrieblichen Gründen abgelehnt werden. Hier ist für die betriebliche Praxis sehr wichtig, dass die Ablehnung wegen dringender betrieblicher Gründe bei Elternzeit an strengere Voraussetzungen geknüpft ist. Die Ablehnung des Teilzeitbegehrens in der Elternzeit nach Paragraf 15 Abs. 4 Satz 3 BErzGG verlangt vom Arbeitgeber mehr Aufwand zur Ermöglichung des Teilzeitwunsches. Der Arbeitgeber muss alle denkbaren organisatorischen und personellen Maßnahmen prüfen. Nach der Rechtsprechung liegt eine nennenswerte Beeinträchtigung der Organisation oder des Arbeitsablaufs dann noch nicht vor, wenn Störungen durch Umorganisation oder andere Arbeitszeitverteilung aufzuheben oder vertretbar zu reduzieren wären. So hat das Arbeitsgericht Stuttgart im Jahre 2001 entschieden (Urteil vom 5.7.2001, Az. 21 Ca 2762/01). Die Ablehnung des Teilzeitbegehrens muss dem Elternteil innerhalb von vier Wochen nach Geltendmachung mit einer schriftlichen Begründung mitgeteilt werden.

Im Unterschied zum Teilzeitbegehren nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz besteht aber beim Teilzeitanspruch bei Elternzeit keine Verpflichtung des Arbeitgebers zu einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit. Wenn hier eine Einigung nicht zustande kommt, kann der Arbeitgeber im Rahmen seines Direktionsrechts Beginn und Ende der reduzierten Arbeitszeit sowie die Verteilung auf die einzelnen Wochentage einseitig festlegen. Bei Unternehmen, die einen Betriebsrat haben, müssen die Mitbestimmungsrechte beachtet werden (insbesondere Paragraf 99 BetrVG).

Jan Tibor Lelley

Ihr Kontakt zur Redaktion

Mail handelsjournal@vhb.de