

Elternzeit - Beschäftigung während der Elternzeit

Information

Während der Elternzeit ruht das Arbeitsverhältnis. Jedoch dürfen beide Elternteile während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung bis zu 30 Stunden pro Woche im monatlichen Durchschnitt bei dem eigenen oder einem anderen Arbeitgeber ausüben.

Schon früher durften Eltern während der Elternzeit bis zu 30 Stunden pro Woche arbeiten durften. Jedoch wurde die starre Obergrenze der Arbeitsstunden inzwischen flexibilisiert, um betriebliche und familiäre Interessen besser aufeinander abstimmen zu können.

Wenn Eltern während ihre Elternzeit eine Beschäftigung ausüben wollen, ist nicht mehr die starre Wochenarbeitszeitgrenze zu beachten, sondern es kommt auf das monatliche Stundenvolumens an: Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dürfen während der Elternzeit bis zu 30 Wochenstunden im Durchschnitt eines Monats erwerbstätig sein, § 15 Abs. 4 BEEG . Gerade in Saisonzeiten wie z.B. dem Weihnachtsgeschäft können Arbeitgeber ihre Mitarbeiter so gezielter einsetzen, wie auch die Beschäftigten von der Flexibilisierung profitieren sollten.

Beispiel:

Ein Mitarbeiter darf in den ersten beiden Wochen des Monats jeweils 40 Stunden arbeiten, in der dritten Woche 25 Stunden und in der letzten Monatswoche 15 Arbeitsstunden tätig sein, denn im Monatsdurchschnitt wird die 30-Stunden-Grenze nicht überschritten.

Bei gemeinsam in Anspruch genommener Elternzeit können also beide Elternteile insgesamt bis zu 60 Wochenstunden durchschnittlich im Monat arbeiten. Dabei darf aber keiner von beiden Elternteilen durchschnittlich mehr als 30 Stunden pro Woche arbeiten.

Mit Genehmigung des Arbeitgebers dürfen die Eltern auch bei einem anderen Arbeitgeber oder als Selbstständige tätig sein, § 15 Abs. 4 Satz 3 BEEG . Der Arbeitgeber kann seine Zustimmung zur Teilzeitarbeit seines Arbeitnehmers/seiner Arbeitnehmerin bei einem anderen Arbeitgeber nur aufgrund entgegenstehender dringender betrieblicher Interessen verweigern und muss dies innerhalb von vier Wochen schriftlich begründen, § 15 Abs. 4 S. 4 BEEG . Erfolgt keine schriftliche Ablehnung innerhalb der gesetzlichen Frist, gilt dass eine anderweitige Teilzeitbeschäftigung auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers ausgeübt werden darf (BAG, 26.06.1997 - 8 AZR 506/95) .

Ein dringendes betriebliches Interesse dürfte auch dann gegeben sein, wenn der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer eine entsprechend reduzierte Stundenzahl im eigenen Betrieb anbieten kann.

Bereits vor Beginn der Elternzeit ausgeübte Teilzeittätigkeiten dürfen auch während der Elternzeit in unveränderter Form weiter ausgeübt werden, wenn die 30 Wochenstundengrenze nicht überschritten wird.

Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerin können für die Dauer der Elternzeit nach dem BEEG die Reduzierung seiner/ihrer Arbeitszeit, also die Beschäftigung auf Teilzeitbasis, verlangen. Über diesen Wunsch sollen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin innerhalb vier Wochen einigen, § 15 Abs. 5 BEEG . Der Wunsch nach einer Teilzeitbeschäftigung kann zeitgleich mit dem Elternzeitantrag vorgebracht werden. . Sofern der Arbeitgeber nicht zu einer Einigung bereit ist, muss er eine schriftliche Ablehnung formulieren und zwar gem. § 15 Abs. 7 S. 6 BEEG

- bei einem Antrag auf Teilzeitarbeit zwischen Geburt und vollendeten dritten Lebensjahr innerhalb von vier Wochen nach Zugang
- bei einem Antrag auf Teilzeitarbeit zwischen dritten Geburtstag und vollendeten achten Lebensjahr innerhalb von acht Wochen nach Zugang.

Praxistipp:

Äußert der Arbeitgeber sich nicht rechtzeitig und schriftlich, gilt die Zustimmung genau in der Form als erteilt, wie sie der Mitarbeiter beantragt hat.

Unabhängig davon besteht auch wenn es nicht zu einer Einigung auf freiwilliger Basis gekommen ist gem. § 15 Abs. 5 , 6 BEEG während der Elternzeit ein Anspruch auf Teilzeitarbeit, dann aber unter den Voraussetzungen des § 15 Abs. 7 BEEG , wenn

- der Arbeitgeber in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) beschäftigt,
- das Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen länger als sechs Monate ununterbrochen bestanden hat,
- die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit in einem Zeitraum von mindestens zwei Monate auf einem Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden durchschnittlich verringert werden soll,
- dem Anspruch keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen und
- der Anspruch mindestens sieben Wochen zuvor schriftlich beim Arbeitgeber angemeldet wurde.

Eltern in Kleinbetrieben können diesen Anspruch jedoch in dieser Form nicht durchsetzen, wenn weniger als 15 Beschäftigte im Betrieb arbeiten – sie sind dann auf eine Einigung mit dem Arbeitgeber angewiesen.

Die Verringerung der Arbeitszeit kann während der Zeitdauer der Elternzeit zweimal beansprucht werden, § 15 Abs. 6 BEEG . Zu beachten ist aber auch hier die Bindungswirkung des Elternzeitantrages beim Arbeitgeber. Zudem muss der Antrag den Beginn und den Umfang der verringerten Arbeitszeit enthalten.

Beispiel:

Der Arbeitnehmer beantragt für einen Zeitraum von zwei Jahren Elternzeit bei seinem Arbeitgeber. Diese Elternzeit möchte der Arbeitnehmer so gestalten, dass er im ersten halben Jahr 15 Stunden, verteilt auf Dienstag, Mittwoch und Donnerstag, arbeitet. In den verbleibenden 1 1/2 Jahren möchte der Arbeitnehmer 25 Stunden arbeiten, und zwar an jedem Wochentag fünf Stunden. An diese Vereinbarung ist der Arbeitnehmer in der Folgezeit gebunden. Er kann später keine Verkürzung der Arbeitszeit von 25 auf 20 Stunden verlangen, da er an seinen Antrag für einen Zeitraum von zwei Jahren gebunden ist. Er kann aber sieben Wochen vor Ablauf des zweiten Jahres einen erneuten Antrag auf Elternzeit mit einer Stundenzahl von 20 Wochenstunden stellen.

Wenn der Arbeitgeber der beantragten Verringerung nicht zustimmen will, hat er dies innerhalb von vier Wochen schriftlich zu begründen - eine einfache Mitteilung reicht nicht aus, § 15 Abs. 7 BEEG . Stimmt der Arbeitgeber nicht oder verspätet zu, kann der Arbeitnehmer den ihm zustehenden Anspruch vor den Arbeitsgerichten einklagen und wird dabei häufig Erfolg haben.

Praxistipp:

Die Ablehnungsgründe müssen so umfassend formuliert sein, dass der Arbeitnehmer die Erfolgsaussichten einer Klage prüfen kann. Die einfache Wiedergabe des Gesetzestextes ist nicht ausreichend.

- Stimmt der Arbeitgeber nicht oder verspätet zu, besteht ein Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit, wie dies beantragt wurde. Setzt der Arbeitgeber den Teilzeitwunsch dennoch nicht um, kann der Arbeitnehmer den ihm zustehenden Anspruch vor den Arbeitsgerichten einklagen und wird dabei häufig Erfolg haben. § 15 Abs. 7 S. 5 legt anders als früher eindeutig fest, dass die Zustimmung entsprechend den Wünschen des Mitarbeiters auf Reduzierung und Verteilung der Arbeitszeit als erteilt gilt, wenn der Antrag auf Teilzeitarbeit zwischen Geburt und vollendetem dritten Lebensjahr nicht innerhalb von vier Wochen nach Zugang
- der Antrag auf Teilzeitarbeit zwischen dritten Geburtstag und vollendetem achten

Lebensjahr nicht innerhalb von acht Wochen nach Zugang

nicht schriftlich abgelehnt wird.

Lehnt der Arbeitgeber den Antrag rechtzeitig ab, können die antragstellenden Mitarbeiter die Entscheidung der Arbeitgebers vor dem Arbeitsgericht überprüfen lassen, § 15 Abs. 7 S. 7 BEEG. Kommt es zu einem Gerichtsverfahren, kann der Arbeitgeber sich nur auf die Gründe im Ablehnungsschreiben berufen. Weitere, dort nicht genannte Gründe können nicht in den Prozess eingeführt werden. Hat der Arbeitgeber aber überhaupt keine Gründe genannt oder erst gar keine schriftliche Ablehnung erklärt, kann er in das Gerichtsverfahren auch keine Ablehnungsgründe mehr einführen (LAG Hessen, 20.12.2012 - 20 Sa 418/12). Das Arbeitsgericht prüft dann nur noch, ob der gestellte Antrag ordnungsgemäß erfolgt ist.

Praxistipp:

Betroffene Mitarbeiter können also aus zwei Gründen das Arbeitsgericht anrufen: Erstens, wenn der Arbeitgeber gar nicht oder zumindest nicht rechtzeitig auf ihren Antrag reagiert und sich dennoch weigert, den deshalb entstandenen Teilzeitanpruch umzusetzen oder zweitens, wenn der Arbeitgeber zwar rechtzeitig und schriftlich, aber ablehnend reagiert und sie diese Entscheidung auf ihre Richtigkeit überprüfen lassen wollen.