

Teilzeitarbeit bietet auch Vorteile - Elternzeit hält Chancen bereit

An der Elternzeit sind Väter bisher nur mit einem geringen Anteil von 1,5 Prozent gegenüber 98,5 Prozent Frauen beteiligt. Durch die Reform des Bundeserziehungsgeldgesetzes wurden die Gestaltungsmöglichkeiten für Eltern bei der Betreuung ihrer kleinen Kinder erweitert. Jungen Vätern wird durch den Anspruch auf Teilzeitarbeit eine realistische Chance eröffnet, sich an den Erziehungsaufgaben zu beteiligen.

Gleichzeitig erhalten damit auch die Frauen bessere Möglichkeiten, durch eine Teilzeitbeschäftigung den Kontakt zum Beruf auch während der Elternzeit aufrechtzuerhalten. Sowohl der Vater als auch die Mutter können während der Elternzeit bis zu je 30 Stunden in der Woche arbeiten.

In Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten haben Eltern einen Anspruch auf Verringerung ihrer Arbeitszeit in der Elternzeit, soweit nicht dringende betriebliche Gründe dem entgegenstehen. Auch für viele Arbeitgeber ist die erweiterte Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung interessant, da ihnen eingearbeitete Arbeitskräfte auch während der Elternzeit erhalten bleiben.

30-Stunden-Grenze

Eine Teilzeitarbeit während der Elternzeit ist bis zu 30 Stunden wöchentlich zulässig (§ 15 Bundeserziehungsgeldgesetz). Sind beide Eltern gemeinsam in der Elternzeit, können beide jeweils bis zu 30 Wochenstunden (zusammen 60 Stunden, das heißt 30 + 30, nicht aber beispielsweise 35 + 25) arbeiten. Damit lässt sich das Familieneinkommen wesentlich besser auch in der Elternzeit sichern. Sowohl Vater als auch Mutter sind nicht mehr gezwungen, ihre Arbeit zu unterbrechen, und können trotzdem die Betreuung des Kindes selbst übernehmen. Dies entspricht den Wünschen vieler Eltern und kommt gleichzeitig auch den Bedürfnissen von Betrieben entgegen. Sie haben hochmotivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und brauchen nicht längere Zeit auf ihre bewährten Fachkräfte zu verzichten.

Die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit darf jedoch nicht die Grenze von 30 Stunden überschreiten, auch nicht geringfügig. Wird eine Beschäftigung von mehr als 30 Stunden ausgeübt, so liegen die Voraussetzungen für die Elternzeit nicht mehr vor. In diesem Fall besteht auch kein Anspruch mehr auf Erziehungsgeld.

Wird bereits vor der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung bis zur zulässigen Grenze von 30 Wochenstunden ausgeübt, kann diese Teilzeitbeschäftigung unverändert fortgesetzt werden. Es bedarf dann keines Antrags. Der Teilzeitananspruch nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz hat daher nur Bedeutung für Arbeitnehmer, die über 30 Stunden in der Woche arbeiten. Daraus folgt, dass der Teilzeitananspruch auch für Teilzeitbeschäftigte gilt, deren wöchentliche Arbeitszeit über 30 Stunden in der Woche beträgt.

Freiwillige Einigung versuchen

Wer beabsichtigt, während der Elternzeit eine Teilzeitarbeit beim bisherigen Arbeitgeber auszuüben, muss mit seinem Arbeitgeber innerhalb von vier Wochen ab Geltendmachung des Teilzeitwunsches eine Einigung über die Verringerung und die Ausgestaltung der Teilzeitarbeit versuchen. Gelingt keine Einigung, muss der Arbeitgeber den Teilzeitwunsch des Arbeitnehmers innerhalb von vier Wochen mit schriftlicher Begründung ablehnen.

Teilzeitanspruch

Ist eine Verständigung über eine Teilzeitbeschäftigung nicht möglich, besteht ein begrenzter Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Der Arbeitgeber beschäftigt regelmäßig mehr als 15 Arbeitnehmer im Unternehmen (nicht im Betrieb). Bei der Anzahl der Arbeitnehmer werden auch geringfügig Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte voll mitgezählt, Auszubildende werden dagegen nicht mitgezählt.
- Das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers in demselben Betrieb oder Unternehmen besteht ununterbrochen bereits länger als sechs Monate.
- Die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit soll (je Abschnitt der Elternzeit) für mindestens drei Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden verringert werden.
- Der Teilzeit stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen.
- Der Teilzeitanspruch wurde dem Arbeitgeber acht Wochen vor dem gewünschten Beginn mitgeteilt. Auch wenn die Elternzeit, die unmittelbar nach der Mutterschutzfrist beginnen soll, sechs Wochen vor Antritt verlangt werden kann, bleibt es bei der Frist von acht Wochen.

Antragsfrist einhalten

Wird die Antragsfrist von acht Wochen vor dem gewünschten Beginn der Teilzeitarbeit versäumt, muss der Antrag nachgeholt und der Termin für den Beginn der veränderten Arbeitszeit entsprechend verschoben werden.

Zweimalige Verringerung der Teilzeit möglich

Während der Gesamtdauer der Elternzeit kann die Verringerung der Arbeitszeit von jedem Elternteil höchstens zweimal beansprucht werden. Es kann nur eine Verringerung beansprucht werden, nicht aber eine Heraufsetzung der zunächst herabgesetzten Arbeitszeit (beispielsweise von erst 18 Wochenstunden auf 20 Wochenstunden).

Entgegenstehende betriebliche Gründe

Je ausgefallener der Teilzeitwunsch im Hinblick auf die gewünschte Arbeitszeitlege ausfällt, desto schwieriger werden für den Arbeitgeber die Dispositionen und umso eher stehen dem Teilzeitwunsch in der gewünschten Form betriebliche Interessen entgegen. Die entgegenstehenden betrieblichen Interessen können unter anderem auch von den Aufgaben des Arbeitsplatzes

abhängen, aber auch davon, ob und wie schnell der Arbeitgeber eine Ersatzkraft finden kann. Die Ablehnungsgründe müssen im Allgemeinen eine erhebliche Störung von Arbeitsablauf oder Arbeitsorganisation im Falle der Gewährung der Teilzeit voraussetzen.

Ablehnung

Falls der Arbeitgeber die beanspruchte Verringerung der Arbeitszeit ablehnen will, muss er dies innerhalb von vier Wochen mit schriftlicher Begründung tun. Soweit der Arbeitgeber der Verringerung der Arbeitszeit nicht oder nicht rechtzeitig zustimmt, können die Eltern vor dem Arbeitsgericht klagen, wenn sie ihren Anspruch durchsetzen wollen. Dies gilt selbst dann, wenn der Arbeitgeber die ihm zur schriftlichen Begründung gesetzte Frist von vier Wochen verstreichen lässt. Das Fristversäumnis gilt nicht als Zustimmung des Arbeitgebers zur Teilzeitbeschäftigung.

Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber

Wenn der Arbeitgeber einverstanden ist, kann der Arbeitnehmer auch bei einem anderen Arbeitgeber oder als Selbstständiger bis zu 30 Stunden wöchentlich arbeiten. Der Arbeitnehmer sollte die Zustimmung des Arbeitgebers nur verlangen, wenn bei seinem eigenen Arbeitgeber keine Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung besteht. Die Zustimmung des Arbeitgebers setzt einen Antrag voraus, in dem zumindest der zeitliche Umfang der Tätigkeit, der Name des anderen Arbeitgebers und die dort angestrebte Tätigkeit angegeben werden.

Keine Zustimmung

Der Arbeitgeber darf die Zustimmung zu einer Teilzeitbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber verweigern, wenn dringende betriebliche Gründe der Teilzeitbeschäftigung entgegenstehen. Die Gründe müssen die Interessen des Arbeitgebers also erheblich beeinträchtigen. Dringende betriebliche Gründe, die den Arbeitgeber zur Ablehnung der beantragten Teilzeitbeschäftigung berechtigen, können zum Beispiel sein:

- Der Arbeitnehmer will die Teilzeitbeschäftigung bei einem Konkurrenten des Arbeitgebers aufnehmen. Besteht dadurch die Gefahr der Weitergabe von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen, so kann der Arbeitgeber die Zustimmung selbst dann verweigern, wenn er selbst keine Beschäftigung anbieten kann.
- Der Arbeitsablauf wird so stark beeinträchtigt, dass es zu einem Produktionsausfall kommt.

Insbesondere widerspricht es den betrieblichen Interessen, wenn der Arbeitnehmer während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber aufnehmen will, zu der auch der bisherige Arbeitgeber bereit ist, ihn zu beschäftigen.

Der Arbeitgeber hat seine Ablehnung innerhalb einer Frist von vier Wochen gegenüber dem Arbeitnehmer schriftlich zu begründen. Versäumt der Arbeitgeber die Frist oder hält er die Schriftform nicht ein, so gilt seine

Zustimmung als erteilt. Der Arbeitnehmer kann bei einem anderen Arbeitgeber die zulässige Teilzeitbeschäftigung ausüben.

Das Erfordernis der Zustimmung gilt nur für eine während der Elternzeit neu aufgenommene Teilzeitbeschäftigung, nicht jedoch für Teilzeitbeschäftigungen, die bereits vor der Elternzeit neben dem Arbeitsverhältnis bestanden und lediglich fortgesetzt werden.

Nicht genehmigte Teilzeit

Verweigert der Arbeitgeber seine Zustimmung zu der Teilzeitbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber, so darf der Arbeitnehmer diese Tätigkeit nicht aufnehmen. Will er die Tätigkeit trotzdem ausüben, so muss er vor dem Arbeitsgericht gegen seinen Arbeitgeber auf Zustimmung zu dieser Tätigkeit klagen. Ohne gerichtliche Entscheidung darf der Arbeitnehmer die Teilzeitbeschäftigung nicht aufnehmen. Eine dennoch aufgenommene Teilzeitbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber berechtigt den Arbeitgeber zur Abmahnung und in weiterer Konsequenz zur Kündigung.

Die Kündigung unterliegt allerdings dem besonderen Kündigungsschutz nach § 18 Bundeserziehungsgeldgesetz. In diesem besonderen Fall könnte aber ein Verstoß des Arbeitnehmers gegen arbeitsvertragliche Pflichten vorliegen, bei dem die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde eine Kündigung des Arbeitnehmers ausnahmsweise für zulässig erklärt.

Geringfügige Beschäftigung

Auch geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer haben Anspruch auf Elternzeit (regelmäßige Beschäftigung wird weniger als 15 Stunden in der Woche ausgeübt und das Arbeitsentgelt übersteigt nicht 325 € im Monat). Der Teilzeitananspruch nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz hat für diese Arbeitnehmer aber keine Bedeutung, da die Arbeitszeit dieser Arbeitnehmer nicht über 30 Stunden in der Woche liegt.

Will der Arbeitnehmer während der Elternzeit bei einem anderen Arbeitgeber eine geringfügige Beschäftigung aufnehmen, ist, wie auch bei einer anderen Teilzeitbeschäftigung, die vorherige Zustimmung des bisherigen Arbeitgebers erforderlich.

Kündigungsschutz

Während der Elternzeit kann der Arbeitgeber grundsätzlich keine Kündigung aussprechen (§ 18 Bundeserziehungsgeldgesetz). Der Kündigungsschutz beginnt mit der Anmeldung der Elternzeit durch den Arbeitnehmer, frühestens jedoch acht Wochen vor deren Beginn. Der Kündigungsschutz endet mit Ablauf der Elternzeit.

Der Kündigungsschutz gilt auch für Arbeitnehmer, die während der Elternzeit eine zulässige Teilzeitbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber ausüben sowie für Arbeitnehmer, die nach der Geburt des Kindes keine Elternzeit in Anspruch nehmen und bei ihrem Arbeitgeber eine bisherige Teilzeitbeschäftigung im zulässigen Umfang von 30 Wochenstunden fortsetzen, wenn bestimmte Einkommensgrenzen nicht überschritten werden.

Der Kündigungsschutz einer Teilzeitbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber beurteilt sich nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen, insbesondere des Kündigungsschutzgesetzes. Ein Sonderkündigungsschutz nach § 18 Bundeserziehungsgeldgesetz scheidet aus. Diesen Sonderkündigungsschutz haben nur Arbeitnehmer, die Teilzeit bei ihrem die Elternzeit gewährenden Arbeitgeber leisten. Kündigt der andere Arbeitgeber die Teilzeitbeschäftigung, so bleibt hiervon die Elternzeit beim eigenen Arbeitgeber unberührt. Die Elternzeit wird damit auch nicht vorzeitig beendet.

Teilzeit und Erziehungsgeld

Teilzeitarbeit steht dem Anspruch auf Erziehungsgeld nicht entgegen, wenn sie nicht mehr als 30 Stunden in der Woche beträgt. Das Einkommen aus einer Teilzeitbeschäftigung wird aber beim Erziehungsgeld mit berücksichtigt. Deshalb ist die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung umgehend der Erziehungsgeldstelle mitzuteilen, damit diese die gegebenenfalls erforderliche Neuberechnung des Erziehungsgeldes vornehmen kann. Nicht berücksichtigt werden Einkünfte aus einer Teilzeitbeschäftigung, soweit es sich um steuerfreies beziehungsweise pauschal versteuertes Arbeitsentgelt aus einer geringfügigen Beschäftigung (325-Euro-Jobs) handelt.

Wer eine Teilzeitbeschäftigung ausüben will, kann sich von der Erziehungsgeldstelle wegen möglicher Auswirkungen des Einkommens auf die Höhe des Erziehungsgeldes beraten lassen.

Teilzeit auch nach Beendigung der Elternzeit?

Der Teilzeitanspruch nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz kann nur während der Dauer der Elternzeit geltend gemacht werden. Ein Anspruch darauf, im Anschluss an die Elternzeit eine Verringerung der Arbeitszeit durchzusetzen, besteht nicht. Nach Ablauf der Elternzeit gilt wieder die vorherige Arbeitszeit, soweit nichts anderes vereinbart wurde. Allerdings ist es dem Arbeitnehmer unbenommen, für die Zeit nach der Elternzeit sein allgemeines Recht auf Teilzeit nach dem Gesetz über Teilzeit und befristete Arbeitsverträge geltend zu machen. Es gelten dann die Regelungen dieses Gesetzes.

Klaus Sbrzesny

Fachmann für Arbeitsrecht im Bereich Grundsatzfragen in der DAK-Hauptabteilung Personal- und Sozialwesen