

## Beruflicher Wiedereinstieg während oder nach der Elternzeit – Vortrag beim atb

### 1. Anspruch auf Teilzeit nach dem TzBfG

#### a) Begriff des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers

#### b) Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit

- § 8 TzBfG
- Arbeitsverhältnis bestand länger als 6 Monate, anspruchsberechtigt sind sämtliche Arbeitnehmer, auch leitende Angestellte und Führungskräfte.
- Arbeitgeber muss in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigen (unternehmens- nicht betriebsbezogen)
- Beachtung der zweijährigen Speerfrist
- Kein Einwand entgegenstehender betrieblicher Gründe  
Arbeitgeber darlegungs- und beweisbelastet.

Achte: Im Rahmen des Teilzeitanpruchs nach der Elternzeit genügen „rationale, nachvollziehbare Gründe“, dringende betriebliche Gründe sind im Gegensatz zur Teilzeit im Rahmen der Elternzeit nicht erforderlich. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die **Organisation**, den **Arbeitsablauf** oder die **Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt** oder **unverhältnismäßige Kosten** verursacht. Die Prüfung der Organisations- und Arbeitsablaufkonzeptes erfolgt in 3 Schritten:

- Ist überhaupt ein bestimmtes Organisationskonzept vorhanden?
- Inwiefern steht dieses Konzept dem Verlangen des Arbeitnehmers entgegen?
- Inwiefern sind entgegenstehende Gründe gewichtig – findet eine wesentliche Beeinträchtigung statt?

Beispiel: kundenfreundliches Verkaufskonzept/ kostenintensive Übergabegespräche

### c) Art der Geltendmachung des Teilzeitbegehrens

- 3 Monate vor dem gewünschten Beginn.
- Verhandlungspflicht des Arbeitgebers
- Ablehnung spätestens 1 Monat vor Beginn der Verringerung, ansonsten **Fiktion**
- Inhalt Antrag des Arbeitnehmers:  
Zwingend: Verringerung der Arbeitszeit und Umfang der Verringerung, Optional: gewünschte Verteilung der Arbeitszeit. Direktionsrecht verbleibt sonst beim Arbeitgeber
- Form: Antrag des Arbeitnehmers:  
Mündlich möglich, zur Beweissicherung schriftlich zu empfehlen, spätestes nach dem Arbeitgebergespräch sollte der Inhalt schriftlich fixiert werden. Der Antrag muss inhaltlich so bestimmt sein, dass er mit einem einfachen „ja“ angenommen werden kann.

### d) Reaktionsmöglichkeiten bei Ablehnung des Teilzeitbegehrens

- gerichtliche Geltendmachung im Rahmen einer Teilzeitklage, ggf. einstweilige Verfügung, (Achte: Urteil Arbeitsgericht Hamburg vom 19.06.2008 Az.: 17 Ga 12/08: e. V. nicht möglich, wenn nach Ablehnung noch zwei Monate bis zum Ende der Elternzeit verbleiben, da keine Eilbedürftigkeit)

## 2. Anspruch auf Teilzeit nach dem BEEG

### a) Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit

- § 15 BEEG
- Arbeitsverhältnis bestand länger als 6 Monate, anspruchsberechtigt sind sämtliche Arbeitnehmer, auch leitende Angestellte und Führungskräfte.
- Arbeitgeber muss in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigen
- 2 x während der Elternzeit möglich, auch bei zunächst völliger Freistellung (Problem: Einstellung einer Ersatzkraft)
- Kein Einwand entgegenstehender **dringender** betrieblicher Gründe  
Arbeitgeber darlegungs- und beweisbelastet.  
Achte: Im Rahmen des Teilzeitanspruchs während der Elternzeit sind dringende betriebliche Gründe erforderlich. Hürden sehr hoch, ggf. wenn keine Beschäftigungsmöglichkeit (**Praxistipp**: Rechtzeitig planen und dem Arbeitgeber mitteilen, um Ersatzkraft zu verhindern)

## **b) Art der Geltendmachung des Teilzeitbegehrens**

- 7 Wochen vor Beginn der Teilzeittätigkeit
- Arbeitgeber soll verhandeln, keine Pflicht
- Ablehnung spätestens innerhalb von 4 Wochen mit schriftlicher Begründung abzulehnen. Bei Fristversäumnis keine Fiktion
- Inhalt Antrag des Arbeitnehmers:  
Im Antrag ist konkret anzugeben, in welchem Umfang und wie ausgestaltet die Teilzeitarbeit beabsichtigt ist. Nur im Umfang von 15 bis 30 Wochenstunden zulässig. Der Antrag muss inhaltlich so bestimmt sein, dass er mit einem einfachen „ja“ angenommen werden kann.
- Form: Antrag des Arbeitnehmers:  
Schriftlichkeit zwingend;
- Praxistipp: Geltendmachung von Teilzeitarbeit bereits in der Elternzeit, Ablehnung durch den Arbeitgeber fällt schwerer. Anschließend wird eine Ablehnung der Fortführung der Teilzeitarbeit auch schwerer fallen.

**Stand: 13.09.2012**