

Arbeitsrecht (Nr. 085/2007)

Elternteilzeit: "Nachbesetzung" kein Ablehnungsgrund

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied:

Der Anspruch auf Elternteilzeit kann nicht mit der Begründung abgelehnt werden, dass der Arbeitsplatz nachbesetzt worden ist. Dies gilt insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber im Zusammenhang mit der angekündigten Elternzeit den Personalbestand durch eine unbefristete Neueinstellung dauerhaft erhöht.

Die vollzeitbeschäftigte Klägerin hatte Ende Oktober 2004 schriftlich beantragt, sie während der Elternzeit ab März 2006 mit einer auf fünfzehn Stunden pro Woche verringerten Arbeitszeit zu beschäftigen. Die genauen Daten der beabsichtigten Elternzeit werde sie noch mitteilen. Diese Festlegung erfolgte im Januar 2005 für die Dauer von zwei Jahren ab Geburt des Kindes.

Den zuletzt im Januar 2006 gestellten Antrag der Klägerin auf Elternteilzeit lehnte die beklagte Arbeitgeberin schriftlich ab und verwies u.a. darauf, der Arbeitsplatz der Klägerin sei mit einer "Ersatzkraft" besetzt. Diese "Ersatzkraft" hatte die Beklagte Anfang Oktober 2004 in Vollzeit und unbefristet eingestellt.

Die Vorinstanz hat entschieden, dass die Klägerin nicht die Zustimmung der Arbeitgeberin zu ihrem ersten Teilzeitantrag verlangen konnte, weil er verfrüht war. Ob die Beklagte den neuerlichen Antrag allerdings berechtigt abgelehnt hat, hat das BAG

vorliegend wiederum offen gelassen. Für das höchste deutsche Arbeitsgericht lassen die bisher festgestellten Tatsachen nicht den Schluss zu, dass die Beklagte wegen der Neueinstellung über keine Möglichkeit verfügt, die Klägerin mit einem Umfang von fünfzehn Stunden pro Woche zu beschäftigen.

Grundsätzlich haben Arbeitnehmer nach § 15 Abs. 6 BEEG (früher: BErzGG) gegen ihren Arbeitgeber während der Elternzeit Anspruch auf eine zweimalige Verringerung ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Dieser Anspruch auf die sog. Elternzeit kann erstmals geltend gemacht werden, wenn der Arbeitnehmer verbindlich festgelegt hat, für welche Zeiträume Elternzeit "verlangt" wird (§ 16 Abs. 1 BEEG).

Der Arbeitgeber kann dabei die Vereinbarung von Elternzeit nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen. Diese liegen u.a. vor, wenn der Arbeitsplatz nicht teilbar ist, der Arbeitnehmer mit der verringerten Arbeitszeit nicht eingeplant werden kann oder keine Beschäftigungsmöglichkeit besteht. Diese Umstände hat der Arbeitgeber darzulegen.

Der Vortrag, der Arbeitsplatz sei nachbesetzt worden, genügt hierfür allein nicht, so das BAG ausdrücklich. Das gilt insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber im Zusammenhang mit einer angekündigten Elternzeit den Personalbestand durch eine unbefristete Neueinstellung dauerhaft erhöht.

Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 05.06.2007

Aktenzeichen: 9 AZR 82/07

Veröffentlicht:

Pressemitteilung BAG Nr. 41/07 vom 05.06.2007

dpa vom 05.06.2007

08.06.2007