BAG: Anspruch auf Elternteilzeit

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

Der Arbeitgeber kann die Vereinbarung von Elternteilzeit nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen. Diese liegen ua. 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. Dies gilt insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber im Zusammenhang mit einer angekündigten Elternzeit den Personalbestand durch eine unbefristete Neueinstellung dauerhaft erhöht.

In dem vom Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts entschiedenen Rechtsstreit hatte die vollzeitbeschäftigte Klägerin Ende Oktober 2004 schriftlich beantragt, sie während der Elternzeit ab 1. März 2006 mit einer auf fünfzehn Stunden/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 schriftlich ab und verwies ua. darauf, der Arbeitsplatz der Klägerin sei mit einer "Ersatzkraft" besetzt. Diese "Ersatzkraft" hatte die Beklagte Anfang Oktober 2004 in Vollzeit und unbefristet eingestellt. Zu Recht ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, dass die Klägerin nicht die Zustimmung der Beklagten zu ihrem ersten Teilzeitantrag verlangen konnte. Er war verfrüht. Ob die Beklagte den neuerlichen Antrag berechtigt abgelehnt hat, konnte der Senat nicht entscheiden. Die bisher festgestellten Tatsachen ließen nicht den Schluss zu, die Beklagte verfüge wegen der Neueinstellung über keine Möglichkeit, die Klägerin mit einem Umfang von fünfzehn Stunden/Woche zu beschäftigen.