



STEIGELMANN
FISCHER WEIDNER
KANZLEI FÜR ARBEITSRECHT

Newsletter Beschäftigte / Führungskräfte

Die Entscheidung im Monat März 2020 für die Praxis

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24.09.2019 - 9 AZR 435/18 -
Ablehnung eines Antrags auf Teilzeit während der Elternzeit

Leitsätze

1. Lehnt der Arbeitgeber das Angebot eines Arbeitnehmers, das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit als Teilzeitarbeitsverhältnis fortzusetzen, ab, kann er in einem späteren Prozess die von ihm begehrte Klageabweisung nur auf solche Gründe stützen, die er dem Arbeitnehmer zuvor nach § 15 VII 4 BEEG a.F. mitgeteilt hat. Mit anderen als den im Ablehnungsschreiben genannten Gründen ist der Arbeitgeber präkludiert.
2. Hat der Arbeitgeber das Angebot auf Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit abgelehnt (§ 15 VII 4 BEEG a.F.), ist das vorgerichtliche Verfahren abgeschlossen. Der Arbeitnehmer kann seinen Verteilungswunsch deshalb ab diesem Zeitpunkt nicht mehr ändern.



STEIGELMANN
FISCHER WEIDNER
KANZLEI FÜR ARBEITSRECHT

Die Ausgangslage

Arbeitnehmer können während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten. Sie können dies aber nicht einseitig bestimmen sondern müssen ein mehrstufiges Verfahren einhalten, um die Verringerung zu erreichen.

Zunächst muss der Arbeitnehmer einen Antrag stellen und damit seinen konkreten Teilzeitwunsch gegenüber dem Arbeitgeber anzeigen. Dieser Antrag muss Umfang und Dauer der Verringerung beinhalten und sollte am besten auch zudem die Verteilung der Arbeitszeit beinhalten. Darüber hinaus muss der Antrag schriftlich erfolgen. Über diesen Antrag sollen sich dann Arbeitgeber und Arbeitnehmer innerhalb von vier Wochen einigen (Konsensverfahren).

Erfolgt eine Einigung nicht und möchte der Arbeitgeber die gewünschte Verringerung oder Verteilung ablehnen, so muss er dies innerhalb von vier Wochen nach Zugang eines schriftlichen Antrags (bei einer Elternzeit bis zum vollendeten dritten Lebensjahrs des Kindes), innerhalb von acht Wochen nach Zugang des Antrags (bei einer Elternzeit bis zum vollendeten achten Lebensjahrs des Kindes) mit schriftlicher Begründung tun. Hält er diese Fristen nicht ein, so gilt die Zustimmung als erteilt.

Sofern der Arbeitgeber die Verringerung oder Verteilung der Arbeitszeit rechtzeitig ablehnt, kann der Arbeitnehmer Klage vor dem Arbeitsgericht erheben.



STEIGELMANN
FISCHER WEIDNER
KANZLEI FÜR ARBEITSRECHT

Sachverhalt

Die Arbeitnehmerin beantragte beim Arbeitgeber, während der Elternzeit in Teilzeit (20 Stunden pro Woche, Montag bis Donnerstag 06:30 - 11:30 Uhr, ab dem 25.09.2017) zu arbeiten. Dieser Antrag wurde vom Arbeitgeber zunächst schriftlich mit der Begründung abgelehnt, dass das konkrete Teilzeitbegehren nicht mit dem beim Arbeitgeber bestehenden Schichtsystem vereinbar sei. Es wäre nicht möglich einen zusätzlichen Arbeitnehmer zu beschäftigen, die von der Teilzeit betroffenen Schichten teilweise unbesetzt zu lassen oder die Arbeitnehmerin auf einer anderen Stelle zu beschäftigen.

Im Prozess beantragte die Arbeitnehmerin weiterhin einen Umfang von 20 Wochenstunden ab dem 25.09.2017, jedoch mit einer neuen Verteilung von 06:00- 11:00 Uhr. Nur hilfsweise hat sie auch die ursprünglich gewünschte Verteilung von 06:30 – 11:30 Uhr beantragt. Der Arbeitgeber stützte sich für seine Ablehnung ergänzend auf den Wegfall der Position der Klägerin aufgrund einer Umstrukturierung.

Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) stellte klar, dass der Arbeitgeber sich lediglich auf Gründe stützen darf, die er form- und fristgerecht in einem Ablehnungsschreiben der Arbeitnehmerin mitgeteilt hatte. Dementsprechend konnte der Arbeitgeber sich nicht auf den Wegfall der Position der Klägerin stützen. Diesen Aspekt hatte er nicht in seinem Ablehnungsschreiben aufgeführt.

Zur Begründung beruft sich das BAG auf den Wortlaut des § 15 Abs. 7 S. 4 BEEG a.F. demzufolge die Ablehnung mit einer schriftlichen Begründung versehen sein „muss“. Dies zeige den Willen des Gesetzgebers, dass eine Verletzung der Begründungspflicht nicht folgenlos bleiben soll. Das Begründungserfordernis stelle sicher, dass die Arbeitnehmerin eine tatsachenbasierte Beurteilungsgrundlage erhalte, auf der sie die Erfolgsaussichten einer Klage auf Zustimmung zur begehrten Elternteilzeit überprüfen könne. Dies lasse sich aber nur realisieren, wenn der Arbeitgeber im späteren Prozess an die Gründe gebunden ist, die er vorher bei der Ablehnung mitgeteilt hatte.



Das BAG führte weiter aus, dass der Hauptantrag der Arbeitnehmerin, mit dem sie die neue Verteilung (06:00- 11:00 Uhr) begehrte, allerdings unbegründet war, da sich dieser neue Antrag nicht mit dem ursprünglichen Antrag der Arbeitnehmerin deckte (06:30-11:30 Uhr). Ein Arbeitnehmer ist (spätestens) nach dem Konsensverfahren gehalten, einen konkreten Antrag zu stellen. Lehnt der Arbeitgeber diesen Antrag form- und fristgerecht ab, so steht es dem Arbeitnehmer frei, eine klageweise Verfolgung des Anspruchs anzustreben. Der Streitgegenstand kann durch den Arbeitnehmer allerdings nicht mehr einseitig verändert werden, ohne das im BEEG vorgeschriebene Verfahren erneut zu durchlaufen.

Da aber der Hilfsantrag (06:30 – 11:30 Uhr) möglicherweise begründet war, hat das BAG den Rechtsstreit zur weiteren Prüfung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Unser Tipp:

Auch wenn die Entscheidung zu der alten Fassung des BEEG ergangen ist, so lässt sie sich problemlos auf die aktuelle Rechtslage übertragen. Führen Sie daher eine ausführliche Planung durch, bevor Sie an den Arbeitgeber herantreten und einen konkreten Antrag auf Elternteilzeit stellen. Geben Sie in Ihrem Antrag die Dauer und Umfang der Verringerung als auch die Verteilung der Arbeitszeit genau an. So weiß der Arbeitgeber direkt was Ihre Vorstellungen sind und kann diese mit Ihnen schon im Konsensverfahren erörtern.



STEIGELMANN
FISCHER WEIDNER
KANZLEI FÜR ARBEITSRECHT

Falls Sie Hilfe benötigen: Wir sind für Sie da.

Für weitere Fragen zu dieser Entscheidung stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Besuchen Sie uns auch auf unserer Homepage unter www.LSK-Arbeitsrecht.de und informieren Sie sich in unserer Rubrik „Erste Hilfe“ oder stöbern Sie in unserem „Glossar“. Für individuelle Rückfragen kontaktieren Sie gerne einen unserer 6 Fachanwälte für Arbeitsrecht.

Mit freundlichen Grüßen

**LÖFFLER STEIGELMANN FISCHER WEIDNER
KANZLEI für Arbeitsrecht**

Luise Steigelmann
Rechtsanwältin

Wir leben Arbeitsrecht.