

Teilzeit in der Elternzeit - auf welcher Grundlage ?

Der 1.1.2001 brachte nicht nur das neue Teilzeit- und Befristungsgesetz, sondern auch eine Novellierung des Bundeserziehungsgeldgesetzes.

In beiden sind - wie bereits zu einem früheren Zeitpunkt berichtet - Ansprüche auf Gewährung von Teilzeitbeschäftigung festgeschrieben, allerdings nicht unbedingt in so abgestimmter Weise, wie man es erwarten würde, wenn beide Gesetze zum gleichen Zeitpunkt in Kraft treten.

Gleichwohl wird man als Arbeitgeber mit Ansprüchen auf verschiedener Grundlage konfrontiert und wird dann zu reagieren haben. Wie wir aus dem TzBfG wissen, besteht die Möglichkeit der Nichtreaktion nicht mehr.

Zwischen den Voraussetzungen eines Anspruchs auf Teilzeitarbeit nach § 8 TzBfG und § 15 Abs. 4 bis 7 BErzGG bestehen einige Unterschiede:

- Während in § 8 Abs. 1 TzBfG das Arbeitsverhältnis 6 Monate bestanden haben muß, muß es nach § 15 Abs. 7 Ziff. 2 BErzGG 6 Monate ohne Unterbrechung in demselben Betrieb oder Unternehmen bestanden haben.
- § 15 Abs. 7 Ziff. 4 BErzGG lässt den Teilzeitbeschäftigungsanspruch entfallen, wenn ihm dringende betriebliche Erfordernisse entgegenstehen, in § 8 Abs. 4 TzBfG reichen betriebliche Gründe.
- Gemäß § 8 Abs. 2 TzBfG reicht ein formloser Antrag des Arbeitnehmers drei Monate vor dem beabsichtigten Beginn, nach § 15 Abs. 7 Ziff. 5 BErzGG ist eine schriftliche Mitteilung acht Wochen vorher erforderlich.
- Gewährung oder berechtigte Ablehnung sperren einen neuen Antrag gem. § 8 Abs. 6 TzBfG für zwei Jahre, gem. § 15 Abs. 6 BErzGG kann innerhalb der Elternzeit zweimal eine Teilzeitbeschäftigung beantragt werden.
- Und schließlich kann ein Anspruch auf Teilzeitarbeit während der Elternzeit gem. § 15 Abs. 7 Ziff. 3 BErzGG nur dann bestehen, wenn zuvor mehr als 15 Wochenarbeitsstunden gearbeitet wurde. Anderenfalls ist eine Reduzierung in dem vorgesehenen Rahmen nicht möglich, denn 15 Wochenarbeitsstunden sind die Untergrenze der Reduzierung. Eine solche Untergrenze gibt es im TzBfG nicht.

UWE JAHN
RECHTSANWALT

ARBEITSRECHT
Fachanwalt

WIRTSCHAFTSRECHT
Tätigkeitsschwerpunkt

MEDIZINRECHT
Tätigkeitsschwerpunkt

Neumühler Straße 22
19057 Schwerin

Tel 0385 616106
Tel/Fax 0385 612680

e-mail:
ra-jahn@mvnet.de
www.ra-uwe-jahn.de

Einige der Unterschiede mögen sachlich begründet sein, nicht aber die Unterschiede in den formalen Anforderungen der Geltendmachung. Hier ergeben sich gefährliche Unklarheiten und Doppeldeutigkeiten - wenn eine solcher Antrag gleichzeitig nach beiden Vorschriften möglich wäre.

In § 23 TzBfG wird zwar festgestellt, dass besondere gesetzliche Regelungen über Teilzeitarbeit unberührt bleiben. Aber was heißt das.

Nach dem Grundsatz, dass das speziellere Gesetz das allgemeinere verdrängt (Grundsatz des *lex specialis*), kommt in der Literatur eine stark vertretene Meinung zu dem Schluß, dass Ansprüche aus § 8 TzBfG durch die spezielleren Ansprüche aus § 15 Abs. 4 bis 7 BErzGG verdrängt werden (vgl. z.B. Richardi, Annuß BB 2000, S. 2201, 2203).

Demgegenüber gibt es sicherlich gute Argumente, wie sie von Rudolf/Rudolf in der NZA (2002, S. 602 ff) vorgelegt werden, von einer Konkurrenz beider Anspruchsgrundlagen auszugehen.

Da nämlich nach deren Auffassung die beiden Ansprüche auf Teilzeitarbeit auch in der Rechtsfolge erhebliche Unterschiede aufweisen, haben beide einen unterschiedlichen Regelungsinhalt.

Weil der Reduzierungsanspruch nach § 15 Abs. 4 bis 7 BErzGG stärkeren Einschränkungen unterworfen ist, das Ausmaß der Reduzierung und auch die Beantragung selbst ist stärker reguliert, würde der Arbeitnehmer in der Elternzeit benachteiligt werden. Insbesondere eine Verfügung über die Verteilung der reduzierten Arbeitszeit ist in § 15 Abs. 4 bis 7 BErzGG nicht vorgesehen. Der Schutz der Familie, Art 6 GG, erscheint mit dieser Schlechterstellung nicht vereinbar.

Eine höchstrichterliche Rechtsprechung gibt es dazu nicht. Bis dahin wird man derartige Wünsche eines Arbeitnehmers am sichersten so behandeln, als ob beide Anspruchsgrundlagen nebeneinander bestehen. Beide Anspruchsvoraussetzungen müssen jeweils überprüft werden.

Aber Achtung:

Die einfachste Lösung, die jeweils weiter gefassten Voraussetzungen zu prüfen, führt nicht immer zum richtigen Ergebnis. Eine mehrfache Beantragung von Teilzeit in der Elternzeit wird nur mit schriftlicher Mitteilung möglich sein, § 15 Abs. 6 und 7 Ziff. 5 BErzGG. Und eine Bestimmung der Arbeitszeitverteilung nur bei Antragstellung 3 Monate zuvor gem. § 8 TzBfG.

Eine fachlich sauber getrennte Prüfung der Voraussetzungen für jede Anspruchsgrundlage getrennt ist da der sichere Weg.

Nachzutragen ist,

daß das Verfahren auch aus Sicht des Arbeitgebers zwischen TzBfG und BErzGG differiert. Eine ablehnende Reaktion des Arbeitgebers hat nach BErzGG spätestens vier Wochen nach der Mitteilung des Arbeitnehmers zu erfolgen, § 15 Abs. 7 Satz 2 BErzGG, nach § 8 Abs. 5 TzBfG hat jegliche Reaktion spätestens einen Monat vor dem beabsichtigten Beginn der Teilzeitarbeit zu erfolgen. Eine Regelung für das Unterbleiben einer Reaktion hat das BErzGG nicht - es verweist ausschließlich auf die Arbeitsgerichtsbarkeit.

Rechtsanwalt Uwe Jahn
Fachanwalt für Arbeitsrecht