

Eine Teilzeitvereinbarung kann nach einer Schwangerschaft gekündigt werden ...

... und zwar von der Arbeitnehmerin. So hat es das Arbeitsgericht Frankfurt mit seinem am 31. Mai veröffentlichten Urteil entschieden.

Geklagt hatte eine Arbeitnehmerin (Abteilungsleiterin), die nach der Geburt ihres Kindes die Wochenarbeitszeit in Einvernehmen mit dem Unternehmen zunächst auf 25 Stunden reduziert hatte. Da sie jedoch Schwierigkeiten hatte, eine Betreuung für ihr Kind zu finden, verlangte sie später eine Reduzierung der Arbeitszeit auf null Stunden (= Elternzeit). Dies lehnte der Arbeitgeber unter Hinweis auf die gerade erst getroffene Teilzeitvereinbarung ab. Zu Unrecht, so die Richter (Az. 1 Ca 815/06). Denn nach deren Auffassung kann sich eine Arbeitnehmerin in so einer Situation „grundsätzlich“ von einer Teilzeitvereinbarung lösen. Die Richter begründen dies mit Hinweis auf das Bundeserziehungsgeldgesetz, indem ausdrücklich ein solcher Rücktritt vorgesehen ist. Ziel sei es, dass eine Arbeitnehmerin auf diese Art und Weise Beruf und Familie besser miteinander verbinden kann. Schließlich sind Umfang und Dauer der erforderlichen Betreuung zum Zeitpunkt der Geburt oft noch gar nicht abschätzbar.

Was dieses Urteil für Sie bedeutet

Dieses Urteil bedeutet zunächst einmal hohe Planungsunsicherheit für Sie als Arbeitgeber. Denn im Grunde müssen Sie jetzt bei jeder Mitarbeiterin, die entbunden hat, damit rechnen, dass diese eine erst kurz zuvor getroffene Teilzeitvereinbarung nun einseitig über den Haufen werfen kann. Doch der Reihe nach:

Wer hat Anspruch auf Elternzeit?

Mitarbeiter, die Sie beschäftigen, können von Ihnen Elternzeit verlangen, wenn sie ein Kind, das bei ihnen lebt, selbst erziehen und betreuen (§ 15 BErzGG). Voraussetzung ist, dass es sich um das eigene Kind Ihres Arbeitnehmers oder das des Ehepartners bzw. des Lebenspartners handelt oder Ihr Mitarbeiter die Personensorge für dieses Kind hat oder der Mitarbeiter das Kind zur Adoption oder Vollzeitpflege aufgenommen hat.

Geht es um das leibliche Kind Ihres Mitarbeiters, für das er kein Sorgerecht hat, ist die Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils erforderlich.

Beachten Sie: Sowohl Frauen als auch Männer haben Anspruch auf Elternzeit (Die Ausnahmen: Freie Mitarbeiter, GmbH-Geschäftsführer und Vorstandsmitglieder bekommen keine Elternzeit, weil sie keine Arbeitnehmer sind.). Das gilt selbst dann, wenn der andere Elternteil auch in Elternzeit oder arbeitslos ist und für das Kind sorgen könnte, das Beschäftigungsverhältnis noch nicht lange besteht, der Mitarbeiter Auszubildender oder eine Aushilfe ist.

Wann Ihr Mitarbeiter wie viel Elternzeit nehmen kann Anspruch auf Elternzeit hat Ihr Mitarbeiter, bis sein Kind das 3. Lebensjahr vollendet. Mit Ihrem Einverständnis können bis zu 12 in dieser Zeit nicht genommene Monate später genommen werden – längstens bis das Kind das 8. Lebensjahr vollendet. Ihr Mitarbeiter muss die Elternzeit schriftlich bei Ihnen anmelden, und zwar spätestens 6 Wochen vor ihrem Beginn, wenn die Elternzeit unmittelbar nach der Geburt (Vater) bzw. nach der Mutterschutzfrist (Mutter) beginnen soll, sonst spätestens 8 Wochen vorher.

Außerdem muss Ihnen Ihr Mitarbeiter mit dem Antrag auch mitteilen, für welchen Zeitraum innerhalb von 2 Jahren er Elternzeit nehmen will.

Achtung:

Wenn dringende Gründe vorliegen, ist ausnahmsweise aber auch eine kürzere Frist möglich (§ 16 Abs. 1 Satz 2 BErzGG): Und genau hierauf beruft sich im Urteilsfall die Arbeitnehmerin!

Machen Sie deshalb Folgendes:

Wenn Sie mit einer schwangeren Arbeitnehmerin eine Teilzeitvereinbarung treffen, sollten Sie die damit verbundenen organisatorischen Maßnahmen so weit wie möglich „nach hinten“ hinausschieben, bis nach der Rückkehr der Arbeitnehmerin halbwegs sicher ist, dass diese die vereinbarte Teilzeitstelle auch tatsächlich ausfüllen kann. 100%ige Sicherheit aber werden Sie nicht bekommen können, da der Anspruch auf Elternzeit schließlich solange besteht, bis ein Kind das 3. Lebensjahr vollendet hat. Das gilt übrigens auch bei Neueinstellungen:

Tipp: Vorsicht bei Neueinstellungen

Der Anspruch auf Elternzeit ist nicht an die bei Geburt des Kindes bestehenden Beschäftigungsverhältnisse gebunden. Stellen Sie einen Mitarbeiter ein, dessen Kind innerhalb der letzten 3 Jahre geboren wurde, müssen Sie daher damit rechnen, dass er oder sie Elternzeit mit allen rechtlichen Folgen (z. B. Kündigungsschutz) in Anspruch nimmt (BAG, 27.3.2003, 2 AZR 627/01). Dem können Sie auch nicht durch eine vertragliche Vereinbarung entgegenwirken, wonach der Mitarbeiter auf die ihm noch zustehende Elternzeit verzichtet. Eine solche Vereinbarung wäre unwirksam (§ 15 Abs. 2 Satz 6 BErzGG).

Tipp: Nutzen Sie als Vertretung stets befristet Beschäftigte! Fällt Ihr Mitarbeiter während der Elternzeit ganz oder teilweise aus, können Sie die dadurch entstehende Lücke durch die befristete Einstellung einer Ersatzkraft schließen (§ 21 BErzGG). Dabei ist sowohl eine Zeitbefristung („vom 1.7.06 bis zum 31.3.09“) als auch eine Zweckbefristung „ab 1.7.2006 für die Dauer der Elternzeit von Frau ...“ möglich.

Das befristete Arbeitsverhältnis kann begonnen werden, bevor der Elternzeitler ausfällt, um eine Einarbeitung zu ermöglichen. Haben Sie sich für eine Zweckbefristung entschieden, müssen Sie die Ersatzkraft spätestens 2 Wochen vorher schriftlich über den genauen Beendigungstermin informieren (§ 15 Abs. 2 TzBfG).

Beachten Sie: Wenn die Elternzeit vorzeitig ohne Ihre Zustimmung endet (z.B. beim Tod des Kindes) oder Sie die Zustimmung nicht verweigern durften, können Sie der Ersatzkraft mit einer Frist von 3 Wochen kündigen (§ 21 Abs. 4 BErzGG). Das Arbeitsverhältnis endet dann frühestens zum Ende der Elternzeit des Stammmitarbeiters.

Quelle:

Günter Stein Herausgeber, Newsletter Personal (Arbeitsrecht und Führung)

Personalverlag, ein Unternehmensbereich der Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG

Personal Newsletter: Nach Umsatzrückgang können Sie eine Kündigung aussprechen

Aktuelle Ausgabe vom 01.09.2006

newsletter@personalverlag.de.srv2.de