

2. Elternteilzeit (§ 15 Abs. 5–7, Abs. 4 Satz 3 BEEG)

Das Gesetz gibt dem Elternzeitberechtigten unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, während der Elternzeit einer Erwerbsarbeit nachzugehen. Elternzeit und Erwerbsarbeit schließen sich also nicht aus. Voraussetzung ist, dass die Elternzeit angemeldet wurde und die Erwerbsarbeit nicht mehr als 32 Wochenstunden beträgt (vgl. § 15 Abs. 4 Satz 1, Abs. 5 Satz 4 Alt. 1 BEEG und die Gegenüberstellung des Kündigungsschutzes in § 18 Abs. 2 Nr. 1 und Nr. 2 BEEG). Hierbei sind **vier Fälle** zu unterscheiden:

- Fortführung der Teilzeitarbeit (§ 15 Abs. 5 Satz 4 Alt. 1 BEEG), sofern die Arbeitszeit nicht mehr als 32 Wochenstunden beträgt (§ 15 Abs. 5 Satz 4 i. V. mit Abs. 4 Sätze 1 und 2 BEEG, unten 2.1); meldet der Arbeitnehmer Elternzeit unter Auflösung seines Langzeitguthabens an, mag dies als Elternzeit vereinbart werden können,¹ ist aber im Zweifel kein Fall von Elternzeit.
- Reduzierung der Arbeitszeit (§ 15 Abs. 5 bis 7 BEEG, unten 2.2)
- abhängige Beschäftigung außerhalb des Stammbetriebs (§ 15 Abs. 4 Satz 3 BEEG, unten 2.3)
- selbstständige Tätigkeit (§ 15 Abs. 4 Satz 3 BEEG, unten 2.4).

2.1 Fortführung der Teilzeitarbeit während der Elternzeit (§ 15 Abs. 5 Satz 4 Alt. 1 BEEG)

Geht der Elternzeitberechtigte aus einer Teilzeittätigkeit bis zu durchschnittlich 32 Wochenstunden heraus in Elternzeit, darf er währenddessen Teilzeitarbeit im bisher vereinbarten Umfang als Elternteilzeitarbeit leisten (§ 15 Abs. 5 Satz 4 Alt. 1 BEEG). Das Gesetz sagt nur („unberührt“), dass dieses Recht nicht wie ein Teilzeitananspruch zu behandeln ist. Nach Auffassung des BAG ist das Recht auf Weiterarbeit wie das Recht auf Elternzeit auszuüben, also gem. § 16 Abs. 1 BEEG schriftlich unter Wahrung der Ankündigungsfrist, obwohl der Arbeitnehmer damit nur seine angestammte Tätigkeit wieder aufnimmt.² Damit trägt das BAG den Planungsinteressen des Arbeitgebers Rechnung. Auf der anderen Seite soll der Elternzeiter die Weiterarbeit auch dann (kraft Gestaltungsrechts nach ordnungsgemäßer Anmeldung) selbst bestimmen dürfen, wenn er die Arbeit nicht sofort, sondern erst nach einer Pause wiederaufnehmen will, und sich währenddessen in Eltern-

1 So im Fall BAG v. 11. 12. 2014 – 6 AZR 562/13, NZA-RR 2015, 199.

2 BAG v. 27. 4. 2004 – 9 AZR 21/04, NZA 2004, 1039, 1041.

zeit befindet.³ Diese Ansicht ist gerade im Hinblick auf die Planungssicherheit des Arbeitgebers abzulehnen, da dieser den zwischenzeitlichen Ausfall organisieren können muss. Selbst dann, wenn der Arbeitnehmer zugleich mit Ankündigung der Elternzeit mitteilt, wie lange die Pause sein soll, muss der Arbeitgeber noch nicht in der Lage sein, eine Lösung zu finden. Dies gilt umso mehr, als der Arbeitgeber nicht davon geschützt ist, dass der Arbeitnehmer sich (ggf. mehrmals) umentscheidet, indem er etwa mitteilt, dass er nicht, wie angekündigt, nach drei Monaten, sondern erst nach sechs Monaten in den Betrieb zurückkehrt. Dieses Problem lässt sich nur wie ein Begehren auf Elternteilzeit behandeln.⁴ Voraussetzung für das Gestaltungsrecht aus § 15 Abs. 5 Satz 4 Alt. 1 BEEG ist richtigerweise daher der nahtlose Übergang in die Elternteilzeit.

Der Elternzeitberechtigte muss dieses Recht aber nicht ausüben, um als Elternzeiter geschützt zu sein;⁵ er kann also einfach weiterarbeiten, ohne den Arbeitgeber in Kenntnis zu setzen, dass er nun Sonderkündigungsschutz hat. Den Fall der Fortführung einer Teilzeittätigkeit von bis zu 32 Wochenstunden nach § 15 Abs. 5 Satz 4 Alt. 1 BEEG sollte der Arbeitnehmer gleichwohl immer anzeigen, da ansonsten nur der (auf höchstens 14 Monate) beschränkte Kündigungsschutz des § 18 Abs. 2 Nr. 2 BEEG greift. Zweckmäßigerweise sollte er in diesem Fall Elternzeit und Weiterarbeit zusammen anmelden.

2.2 Reduzierung der Arbeitszeit beim eigenen Arbeitgeber (§ 15 Abs. 5–7 BEEG)

Der Elternzeitberechtigte hat unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch darauf, die Arbeitszeit beim eigenen Arbeitgeber während der Elternzeit zu reduzieren (§ 15 Abs. 6 BEEG). Maßstab hierfür ist die Vertragsarbeitszeit. Da diese die gesamte Elternzeit über vermindert werden darf, ist auch ein nach § 15 Abs. 2 Satz 4 BEEG übertragener Anteil erfasst.⁶ Der Arbeitsplatz bleibt mit all seinen arbeitsrechtlichen Konsequenzen⁷ erhalten. Die Elternzeit begründet kein neues, rechtlich gesondert zu beurteilendes Arbeits-

3 BAG v. 27.4.2004 – 9 AZR 21/04, NZA 2004, 1039, 1041; missverständlich indes BAG v. 19.4.2005 – 9 AZR 233/04 (zu II 2 b dd), NJW 2006, 1832, 1835 – Diätassistentin; unklar auch BT-Drs. 14/3553 S. 21 a.E.: „ab Beginn des Erziehungsurlaubs“.

4 I. Erg. BAG v. 19.4.2005 – 9 AZR 233/04 (zu II 2 b dd), NJW 2006, 1832, 1835 – Diätassistentin.

5 Laux, Anh. 1 B. Rn. 9.

6 Heenen, § 308 Rn. 6.

7 Zum Beispiel der Möglichkeit zur Versetzung, dazu BAG v. 23.2.2010 – 9 AZR 3/09, AfP 2010, 514 ff.

verhältnis.⁸ Der Arbeitgeber darf also keinen anderen, vielleicht besser passenden Arbeitsplatz zuweisen.

Die Verringerung seiner Arbeitszeit kann der Arbeitnehmer insgesamt **zweimal** beanspruchen (§ 15 Abs. 6 BEEG). § 15 Abs. 6 BEEG schafft damit eine Parallele zu § 16 Abs. 1 Satz 5 BEEG a. F., wonach die Elternzeit in zwei Zeitabschnitten genommen werden durfte (für Kinder, die ab dem 1. 7. 2015 geboren oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommen wurden, hat der Gesetzgeber dieses Recht auf drei Abschnitte aufgestockt, ohne dies für den Bereich des § 15 Abs. 6 BEEG ebenso zu regeln).

Mit der Bezugnahme auf „seine“ Arbeitszeit stellt § 15 Abs. 6 BEEG klar, dass die vor Antritt der Elternzeit maßgebliche Arbeitszeit des Elternzeitberechtigten gemeint ist. Obwohl in § 15 Abs. 5–7 BEEG nur von einer Verringerung der Arbeitszeit die Rede ist, kann Elternteilzeit daher noch nach Eintritt in die Elternzeit und damit zur Erhöhung der (zunächst auf null reduzierten) Arbeitszeit gefordert werden.⁹ Verringert werden darf die Arbeitszeit auch dann, wenn sie beim 2. Mal genauso hoch oder sogar höher liegt als die erstmals geltend gemachte verringerte Arbeitszeit, sofern sie nur hinter der ursprünglichen, vor Antritt der Elternzeit geltenden Arbeitszeit zurückbleibt.¹⁰

Für den Fall der Elternteilzeit bei demselben Arbeitgeber (nicht hingegen in den anderen Fällen der Elternteilzeit) sieht das Gesetz – wie gem. § 8 Abs. 3 TzBfG nach allgemeinem Teilzeitrecht – die Durchführung eines Konsensverfahrens vor (§ 15 Abs. 5 Satz 2 BEEG, sog. **Vertragslösung**). Hierfür muss der Elternzeitberechtigte dem Arbeitgeber seinen Teilzeitwunsch antragen. Frist- oder Formerfordernisse bestehen dafür nicht.¹¹

Die Durchsetzung der Elternteilzeit ist **zweistufig** ausgestaltet. Die 1. Stufe ist eine reine Verhandlungslösung, in der 2. Stufe wird die Elternteilzeit eingefordert und notfalls gerichtlich erzwungen. Beide Stufen sind nach Auffassung des BAG **selbstständige Verfahren**, die nicht in Wechselwirkung stehen. Insbes. hat das Konsensverfahren nicht die Funktion eines (fakultativen) Schlichtungsverfahrens, in dem einer der gesetzlichen Elternzeitabschnitte geregelt würde.

8 BAG v. 22. 10. 2008 – 10 AZR 360/08 (Rn. 22), NJW 2009, 2395, 2396.

9 BAG v. 27. 4. 2004 – 9 AZR 21/04, NZA 2004, 1039, 1041; BAG v. 19. 4. 2005 – 9 AZR 233/04, NJW 2006, 1832, 1835 – Diätassistentin; BAG v. 9. 5. 2006 – 9 AZR 278/05 (Rn. 20), NJW 2006, 3595, 3596.

10 LAG Hamburg v. 18. 5. 2011 – 5 Sa 93/10 (Rn. 50), NZA-RR 2011, 454, 457; Rancke, Rn. 68 zu § 15 BEEG; a. A. Sowka, SAE 2006, 125, 126.

11 Buchner/Becker, Rn. 45 zu § 15 BEEG; a. A. Barth, BB 2007, 2567.

Beispiel (nach BAG v. 19.2.2013 – 9 AZR 461/11):

Personalreferentin A leitet mit Schreiben v. 4.9.2009 Verhandlungen über eine Elternteilzeit für sich in der Zeit vom 1.1. bis 31.5.2010 mit 15 Stunden pro Woche ein. Mit dem Arbeitgeber wird sie sich einig, gleichzeitig auch über einen Teilzeitschnitt für die Zeit vom 1.6.2010 bis 4.6.2011 mit 20 Stunden pro Woche. Später beansprucht sie ab dem 5.6.2011 bis zum Ende der Elternzeit am 4.6.2012 die Beibehaltung ihrer Elternteilzeit mit 20 Stunden pro Woche, wogegen der Arbeitgeber widerspricht. Die Ablehnung erfolgte zu Recht, wenn die vereinbarten Reduzierungen mitzählen. Nach Auffassung des BAG zählt nicht nur der 2. Zeitschnitt mit der Erhöhung um fünf Wochenstunden nicht mit (so dass der Klage schon von daher hätte stattgegeben werden können), sondern auch schon der 1. Teil, da es zu einer Beanspruchung der Elternteilzeit damals nicht gekommen ist.

Diese Auffassung wertet das Konsensverfahren zwar auf und wird vordergründig der Systematik des Gesetzes in Abs. 5 einerseits, Abs. 6 andererseits gerecht, übersieht aber, dass beide Verfahren nach § 15 Abs. 5 Satz 3 BEEG verbunden werden können, sich also gerade nicht ausschließen. Vor allem aber lässt sich in der Praxis oft nicht genau trennen, ob der Arbeitnehmer über eine Reduzierung (zunächst) nur verhandeln wollte (= Antrag nach § 15 Abs. 5 Satz 1 BEEG im Konsensverfahren, regelmäßig ohne konkretes Angebot), oder ob er durch Abgabe eines Verringerungsangebots seinen Verringerungsanspruch gem. § 15 Abs. 6 i. V. mit Abs. 7 BEEG im Anspruchsverfahren geltend gemacht hat.¹² Ist das Angebot nicht klar, weil der Arbeitnehmer z. B. noch das Problem geregelt wissen will, ob bzw. in welchem Umfang er zu Hause arbeiten darf, oder er mitteilt, sich auf ein vorgesehenes Gespräch über die Verringerung der Arbeitszeit zu freuen, liegt darin kein verbindliches und damit gerichtlich durchsetzbares Verringerungsverlangen i. S. des § 15 Abs. 6 i. V. mit Abs. 7 BEEG, sondern nur ein Verhandlungswunsch.¹³ Nimmt der Arbeitnehmer Elternzeit unter der Bedingung, dass er Elternteilzeit verrichten darf (Bsp. s. u.), leitet er dadurch ebenfalls nur das Konsensverfahren ein. Hat der Arbeitnehmer ein nach § 145 BGB annahmefähiges Verringerungsangebot abgegeben, zählt dieses immer dann zu den beiden Abschnitten nach § 15 Abs. 6 BEEG, wenn er nicht darlegen und notfalls beweisen kann, dass es nur ein Verhandlungsvorschlag war und in diesem Rahmen zu einer Einigung geführt hat. Damit nach einer solchen Einigung nicht noch beide Abschnitte übrigbleiben, sollte der Arbeitgeber mit diesem vereinbaren, dass der ausgehandelte Abschnitt auf

12 Ablehnend auch ErfK/Gallner, Rn. 14 zu § 15 BEEG, die selbst für einige Monate dem für Fragen der Elternzeit zuständigen 9. Senat des BAG angehörte.

13 BAG v. 19.2.2013 – 9 AZR 461/11 (Rn. 18, 30), NZA 2013, 907, 910 – Personalreferentin: „Verringerungsantrag“.

die gesetzliche Elternteilzeit **angerechnet** wird. Eine solche Einigung verstößt nicht gegen § 15 Abs. 2 Satz 6 BEEG. Nach den Gesetzesmaterialien soll der Arbeitnehmer damit nur sicher sein, über die Elternzeit frei entscheiden zu können.¹⁴ Insofern ist schon unklar, ob das Recht auf Elternteilzeit überhaupt einseitig zwingend ausgestaltet ist. Jedenfalls hat er seine Entscheidungsgewalt schon dadurch ausgeübt, dass er sich auf das Konsensverfahren eingelassen hat, so dass er auf den entsprechenden gesetzlichen Elternzeitanteil ‚verzichten‘ darf. Auch das BAG geht von einer Anrechenbarkeit aus, bejaht eine Anrechnung aber nur für den Fall, dass die Vertragsteile nach erfolgloser Beendigung des Konsensverfahrens, mithin als Reaktion auf die Beanspruchung der Elternteilzeit, doch noch eine Einigung erzielen.¹⁵ Diese Lösung erscheint gekünstelt. In der Praxis geht das Konsens- mit dem Anspruchsverfahren fast immer Hand in Hand (s. auch § 15 Abs. 5 Satz 3 BEEG). Verhandlungswunsch und Beanspruchung mögen noch unterscheidbar sein. Worauf sich die Einigung letztlich bezieht, bleibt aber offen. Im Zweifel ist eine Anrechnung bei jeder Einigung gewollt, da der Arbeitgeber dies immer miterledigt haben will und der Arbeitnehmer dies auch weiß; zweckmäßigerweise sollte die Anrechnung aber dokumentiert werden.

§ 15 Abs. 5 Satz 2 BEEG setzt der Verhandlungslösung einen zeitlichen Rahmen (vier Wochen). Daraus könnte abgeleitet werden, dass die 1. Stufe ohne Erfolg durchlaufen werden muss, bevor in die 2. Stufe eingetreten werden darf. Hierfür spricht auch, dass § 15 Abs. 7 Satz 4 BEEG eine eigene 4-Wochen-Frist für die Beantwortung des Teilzeitantrags vorsieht. Dafür spricht ferner, dass § 15 Abs. 6 BEEG den Anspruch nach seinem Wortlaut nur gibt, „soweit eine Einigung nach Absatz 5 nicht möglich ist“. Überdies gehen die Gesetzesmaterialien vom Vorrang der Verhandlungslösung aus.¹⁶ Inzwischen ist ein solcher Vorrang auch für die Verteilung der Elternteilzeit gesetzlich geregelt (§ 15 Abs. 7 Satz 6 BEEG: „Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer über die Verteilung der Arbeitszeit kein Einvernehmen nach Abs. 5 Satz 2 erzielt,..“). Auf der anderen Seite regelt § 15 Abs. 5 Satz 2 BEEG, dass die Parteien eine Einigung nur versuchen „sollen“. Zudem bestimmt § 15 Abs. 5 Satz 3 BEEG, dass sich beide Verfahrensschritte kombinieren lassen, die in § 15 Abs. 5 Satz 2 BEEG genannte 4-Wochen-Frist vor der schriftlichen Geltendmachung nach § 15 Abs. 6 BEEG also noch nicht abgelaufen sein muss. Nach bisheriger Auffassung des BAG ist das Abwarten der 4-wöchigen Beantwortungsfrist keine Prozessvoraussetzung, da die Klage auf Zustimmungserklärung die Mittei-

14 BT-Drs. 10/3792 S. 19: „Der Erziehungsurlaubsberechtigte soll frei entscheiden können.“

15 BAG v. 19. 2. 2013 – 9 AZR 461/11 (Rn. 24), NZA 2013, 910 – Personalreferentin.

16 BT-Drs. 14/3553 S. 21: „Priorität“, S. 22: „vorrangiges Ziel“; in diese Richtung auch BAG v. 15. 4. 2008 – 9 AZR 380/07 (Rn. 32), NJW 2008, 2937, 2939.

lung nach § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 5 BEEG ersetzt.¹⁷ Damit darf das Teilzeitverlangen (ohne Verteilungsantrag) auch noch in der Klageschrift geltend gemacht werden.¹⁸ Konstruktiv ergibt sich dies aus der Überlegung, dass das Einfordern der Elternteilzeit eine Verweigerung der Verhandlungslösung beinhaltet, die eine Durchführung dieser Stufe i. S. des § 15 Abs. 6 BEEG (subjektiv, vgl. § 275 Abs. 1 BGB) unmöglich macht. Im Ergebnis läuft damit aber nicht nur die 4-Wochen-Frist des § 15 Abs. 7 Satz 4 BEEG leer, sondern auch die Verhandlungslösung an sich. Nimmt man hinzu, dass der BGH in Fällen, die einer außergerichtlichen Schlichtung unterliegen, die Zulässigkeit der Klage und sogar die Möglichkeit verneint, das Verfahren gem. § 251 ZPO ruhend zu stellen, wenn das Schlichtungsverfahren nicht durchgeführt wurde,¹⁹ sprechen die überwiegenden Gründe dafür, den Ablauf der 4-Wochen-Frist des § 15 Abs. 5 Satz 2 BEEG als Prozessvoraussetzung für eine Klage auf Zustimmungserklärung zu sehen, sofern der Arbeitgeber rechtzeitig ablehnt.

Unabhängig davon sollte der Elternzeitberechtigte alles daran setzen, die 1. Stufe zu nutzen, da vor Gericht statistisch gesehen über die Hälfte der Reduzierungsverfahren nach § 15 Abs. 7 BEEG in einen Beendigungsvergleich münden.²⁰

Im Gegensatz zum Freistellungsrecht und auch zum Fortführungsrecht aus § 15 Abs. 5 Satz 4 Alt. 1 BEEG (dazu 2.1) beruht die Möglichkeit, in Elternteilzeit zu arbeiten, nicht auf einem Gestaltungsrecht, sondern auf einem **Anspruch** (§ 194 Abs. 1 BGB). Damit besteht die Notwendigkeit, diesen Anspruch vom Anspruch auf Absenkung der Arbeitszeit nach allgemeinem Teilzeitrecht (§ 8 Abs. 1 TzBfG) abzugrenzen. Insofern bestimmt § 23 TzBfG, dass vom allgemeinen Teilzeitananspruch – und seit 2019 auch vom Anspruch auf Brückenteilzeit nach § 9a TzBfG – besondere Regelungen über Teilzeitarbeit unberührt bleiben. Hierzu zählt § 15 Abs. 7 BEEG. Alle Teilzeitmodelle stehen nebeneinander. So kann ein Arbeitnehmer, der nicht für

17 BAG v. 19.4.2005 – 9 AZR 184/04 (Rn. 36), NJOZ 2005, 4263, 4266 f.; BAG v. 19.4.2005 – 9 AZR 233/04, NJW 2006, 1832, 1836 – Diätassistentin: Antrag „spätestens nach erfolglosem Einigungsversuch“; offen gelassen nunmehr in BAG v. 19.2.2013 – 9 AZR 461/11 (Rn. 25), NZA 2013, 909 f. – Personalreferentin, was als Hinweis auf eine mögliche Änderung der Rspr. zu verstehen ist. Der sicherste Weg geht am Konsensverfahren somit nicht mehr vorbei.

18 BAG v. 19.4.2005 – 9 AZR 184/04 (Rn. 34), NJOZ 2005, 4263, 4266; LAG Rheinland-Pfalz v. 13.9.2007 – 11 Sa 244/07 (Juris Rn. 61).

19 BGH v. 23.11.2004 – VI ZR 336/03, BGHZ 161, 145 = NJW 2005, 437, 438 f.; BGH v. 7.7.2009 – VI ZR 278/08 (Rn. 7), NJW-RR 2009, 1239; BGH v. 13.7.2010 – VI ZR 111/09 (Rn. 9), NJW-RR 2010, 1725.

20 Auswertung der Rechtsstatsachen in BT-Drs. 15/3400 S. 86 f.

immer in Teilzeit arbeiten will, nach Erschöpfung seines Elternzeitkontingents in Brückenteilzeit gehen, wenn die Voraussetzungen dazu vorliegen. Dies kann er auch nahtlos, indem er die gem. § 9a Abs. 3 Satz 1 i. V. mit § 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG 3-monatige Ankündigungsfrist noch in der Elternzeit wahrt. Die Ansicht, der Arbeitnehmer müsse erst in den Betrieb zurück, um die Brückenteilzeit anmelden zu können,²¹ findet im Gesetz keine Stütze. Der Umfang der Spezialität, mithin das **Verhältnis zu §§ 8 Abs. 1, 9a TzBfG**, ist damit aber noch nicht geklärt. Die Voraussetzungen des § 15 Abs. 7 BEEG decken sich teilweise mit dem Anspruch aus § 8 Abs. 1 TzBfG (nämlich hinsichtlich der geforderten Betriebsgröße und der Wartezeit), unterscheiden sich aber in acht Punkten:

- Die Arbeitszeitreduzierung muss nach dem BEEG mindestens 7 bzw. 13 Wochen vor ihrem Beginn schriftlich geltend gemacht werden (§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 5 BEEG), nach dem TzBfG mindestens drei Monate vorher formlos (§ 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG).
- Der Elternzeitberechtigte muss eine Arbeitszeit zwischen 15 und 32 Wochenstunden wählen (§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 3 BEEG); eine Reduzierung nach dem TzBfG unterliegt dieser Beschränkung nicht.
- Während die Arbeitszeitreduzierung nach TzBfG in seiner Grundform auf Dauer angelegt ist, also eine befristete Verringerung der Arbeitszeit nicht zulässt (Stichwort: Teilzeitfalle),²² ist die Elternzeit darauf ausgelegt, dass der Arbeitnehmer nach Beendigung der Elternzeit zur ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit zurückkehrt (§ 15 Abs. 5 Satz 4 Alt. 2 BEEG). In Unternehmen mit regelmäßig mehr als 45 Arbeitnehmern besteht seit 2019 die Möglichkeit, im Wege der **Brückenteilzeit**, die zwischen einem und fünf Jahren dauern muss (§ 9a Abs. 1 Satz 1 TzBfG), in den Betrieb zurückzukehren (§ 9a Abs. 1 Satz 2 TzBfG).
- Während der Gesamtdauer der Elternzeit kann der Arbeitnehmer zweimal eine Reduzierung seiner Arbeitszeit beanspruchen (§ 15 Abs. 6 BEEG); nach § 8 Abs. 6 TzBfG muss der Arbeitnehmer mit einem erneuten Verringerungsverlangen zwei Jahre zuwarten, bei Brückenteilzeit ein Jahr (§ 9a Abs. 5 Satz 1 TzBfG).
- Die Elternzeit bleibt auch hinsichtlich ihrer Verteilung bis zum Ende der Elternzeit festgelegt, während der Arbeitgeber die nach § 8 Abs. 3 Satz 2 bzw. Abs. 5 Satz 3 TzBfG bestimmte Verteilung der Arbeitszeit

²¹ BeckOK ArbR/Bayreuther (Stand 1. 1. 2019), Rn. 23 zu § 9a TzBfG.

²² BAG v. 18. 3. 2003 – 9 AZR 126/02 (zu BI 1 a), AP Nr. 3 zu § 8 TzBfG; BAG v. 12. 9. 2006 – 9 AZR 686/05 (Rn. 20), NJW 2007, 1613, 1614; BAG v. 8. 5. 2007 – 9 AZR 1112/06 (Rn. 20), NJW 2007, 3661, 3662 – Hauswirtschaftsleiterin.

ändern darf, wenn ein die Interessen des Arbeitnehmers an der Beibehaltung der Verteilung überwiegendes betriebliches Interesse vorliegt (§ 8 Abs. 5 Satz 4 TzBfG).

- Auf den Verringerungsantrag muss der Arbeitgeber nach § 15 Abs. 7 Sätze 4 und 5 BEEG innerhalb von vier bzw. acht Wochen reagieren, während er nach allgemeinem Teilzeitrecht zuwarten darf und sich erst spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitreduzierung melden muss, wenn er den Antrag ablehnen will (§ 8 Abs. 5 Satz 1 TzBfG).
- Will der Arbeitgeber die Arbeitszeitreduzierung ablehnen, genügen hierfür nach § 8 Abs. 4 TzBfG entgegenstehende betriebliche Gründe, während die betrieblichen Gründe nach § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BEEG dringend sein müssen.
- Die entgegenstehenden Gründe muss der Arbeitgeber im Ablehnungsschreiben nach § 15 Abs. 7 Satz 4 BEEG benennen, nach § 8 Abs. 5 Satz 1 TzBfG nicht.

Diese Unterschiede²³ sind gewollt und lassen sich nicht mit Hinweis auf die unterschiedliche Ressortzuständigkeit in den für die Gesetzesvorlagen zuständigen Ministerien relativieren,²⁴ zumal das TzBfG zum 1. 1. 2001 zeitgleich mit § 15 Abs. 7 BERzGG (jetzt: BEEG) in Kraft getreten ist. § 15 Abs. 7 BEEG ist zwar im Verhältnis zu § 8 Abs. 1 TzBfG speziell, da er die konkrete Situation des Elternzeitberechtigten erfasst, verdrängt ihn aber nicht, da Art. 6 GG keine Benachteiligung erlaubt. Der Arbeitnehmer hat insoweit also ein **Wahlrecht**.²⁵

Konkurrenz besteht auch zu § 164 Abs. 5 SGB IX und zu tarifrechtlichen Vorschriften (z. B. § 11 TVöD).²⁶

Der Anspruch aus § 15 Abs. 7 BEEG ist für den Arbeitnehmer aufgrund der Möglichkeit zur befristeten zweimaligen Inanspruchnahme ohne Veränderungsoption für den Arbeitgeber, der höheren Anforderungen an die

23 Als weiteren Unterschied hat die Rspr. die Erstreckung des Anspruchs auf die Verteilung der Elternteilzeit entwickelt: BAG v. 19. 2. 2013 – 9 AZR 461/11 (Rn. 32 ff.), NZA 2013, 907, 911 – Personalreferentin; für den allg. Teilzeitananspruch gilt hingegen § 8 Abs. 5 Satz 4 TzBfG.

24 So aber Laux, Anh. 1 B. Rn. 5.

25 BAG v. 8. 5. 2007 – 9 AZR 1112/06 (Rn. 20), NJW 2007, 3661, 3662 – Hauswirtschaftsleiterin; vgl. auch BAG v. 19. 4. 2005 – 9 AZR 233/04, NJW 2006, 1832, 1836 – Diätassistentin.

26 Schrader, in: BeckOK BEEG, Rn. 60 zu § 15; vgl. BAG v. 18. 3. 2003 – 9 AZR 126/02, AP Nr. 3 zu § 8 TzBfG; BAG v. 8. 5. 2007 – 9 AZR 1112/06 (Rn. 20), NJW 2007, 3661, 3662 – Hauswirtschaftsleiterin.

Ablehnung des Arbeitgebers und in Unternehmen mit regelmäßig 16 bis 45 Arbeitnehmern (vgl. § 9a Abs. 1 Satz 2 TzBfG) auch der Möglichkeit zur Rückkehr zur vormaligen Arbeitszeit günstiger. Daher wird ein Rückgriff auf §§ 8 Abs. 1, 9a TzBfG erst dann in Frage kommen, wenn dem Arbeitnehmer § 15 Abs. 7 BEEG nicht weiterhilft, z. B. bei der Wahl einer Wochenstundenzahl, die außerhalb des zeitlichen Rahmens des § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 3 BEEG (15 bis 32 Wochenstunden) liegt.²⁷

Im Einzelnen besteht der Anspruch auf Elternteilzeit gem. § 15 Abs. 7 Satz 1 BEEG unter folgenden **zwölf Voraussetzungen**, die zusammen (kumulativ) vorliegen müssen:

- Mindestunternehmensgröße: regelmäßig 16 Arbeitnehmer (§§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 1 BEEG)
- Minstdauer des Arbeitsverhältnisses: 6 Monate (§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 2 BEEG)
- Mindestumfang der Teilzeittätigkeit: 15 Wochenstunden (§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 3 BEEG)
- Höchstumfang der Teilzeittätigkeit: 32 Wochenstunden (§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 3 BEEG)
- Soll: Minstdauer der Elternteilzeit: 2 Monate (§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 3 BEEG)
- Verringerung der Vertragsarbeitszeit (§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 3 BEEG)
- höchstens zweimalige Verringerung (§ 15 Abs. 6 BEEG)
- Festlegung Beginn und Umfang der Elternteilzeit (§ 15 Abs. 7 Satz 2 BEEG), Verteilung als Sollangabe (§ 15 Abs. 7 Satz 3 BEEG)
- Frühester Anmeldezeitpunkt: Inanspruchnahme der Elternzeit
- Schriftform (§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 5 BEEG)
- Vorlauffrist: 7 bzw. 13 Wochen (§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 5 BEEG)
- keine entgegenstehenden dringenden betrieblichen Gründe (§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BEEG); Widerspruchsfrist: 4 Wochen (§ 15 Abs. 7 Satz 4 BEEG), ebenfalls schriftlich.

Die Vielzahl von Anspruchsvoraussetzungen führt zu erheblichen Anwendungsproblemen in der Praxis und ist nicht zuletzt der Grund dafür, dass das BAG oft über diesen Anspruch befindet.

²⁷ Rolfs, RdA 2001, 129, 138.

Zu den Anspruchsvoraussetzungen im Einzelnen:

- Der Arbeitgeber beschäftigt in seinem Unternehmen (nicht: Betrieb) in der Regel **mindestens 16 Arbeitnehmer** (§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 1 BEEG; Zählung nach Köpfen = mit Teilzeitkräften und Beschäftigten im Ausland, auch ruhende Arbeitsverhältnisse, ohne Personen in Berufsbildung i. S. der §§ 1 Abs. 1, 26 BBiG); erfasst sind damit auch (konzernabhängige) Kleinstbetriebe, insgesamt 12 % aller Betriebe in Deutschland mit rund 70 % aller Beschäftigten.²⁸ Führen mehrere Unternehmen mit jeweils weniger als 16 Arbeitnehmern gemeinsam einen Betrieb, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist, der den Teilzeitananspruch geltend macht, sind die Mitarbeiter der beteiligten Unternehmen zusammenzuzählen, da der Sinn des Kleinunternehmensschutzes dann nicht greift.²⁹ Entscheidend für die Zählung ist der Zeitpunkt des angestrebten Teilzeitbeginns, weil das Gesetz auf den Anspruch abstellt, nicht auf die Vorfrage der Geltendmachung des Teilzeitverlangens.³⁰ Leiharbeitnehmer zählen nicht dazu, auch wenn mit ihnen ein regelmäßiger Beschäftigungsbedarf abgedeckt wird; i. G. zu § 23 Abs. 1 Satz 3 KSchG, wo die Rspr. das anders sieht,³¹ ist der Wortlaut der Norm hier klar, weil er nur von Beschäftigten des Arbeitgebers spricht.
- Das **Arbeitsverhältnis besteht länger als sechs Monate** (§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 2 BEEG). Dabei bleiben kurzfristige Unterbrechungen wie im Rahmen der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (vgl. § 3 Abs. 3 EFZG)³² oder beim allgemeinen Kündigungsschutz (vgl. § 1 Abs. 1 KSchG)³³ außer Betracht.³⁴

²⁸ Laux, Anh. 1 B. Rn. 13.

²⁹ Buschbaum/Rosak, NZA-RR 2014, 337, 338; ebenso (zu § 99 BetrVG) BAG v. 29. 9. 2004 – 1 ABR 39/03, NZA 2005, 420, 422 ff.; ebenso (zu § 8 VII TzBfG) Bruns, Rn. 31; s. ferner EuGH v. 19. 6. 2014 – C-507/12, NZA 2014, 765 – Jessy Saint Prix.

³⁰ Rancke, Rn. 67 zu § 15 BEEG; Buschbaum/Rosak, NZA-RR 2014, 337, 339; ebenso (zu § 8 TzBfG) ErfK/Preis, Rn. 10 zu § 8 TzBfG; a. A. (Zeitpunkt des Verlangens) MüKo-BGB/Müller-Glöße, 6. Aufl. 2012, Rn. 7 zu § 8 TzBfG; Boecken, in: Boecken/Joussen, TzBfG, 5. Aufl. 2018, § 8 Rn. 33; a. A. auch Pelzner/Scheddler/Widlak, Flexibilität im Arbeitsverhältnis, 2001, Rn. 31 zu § 8 TzBfG: Zeitpunkt der Mitteilung der Entscheidung durch den Arbeitgeber; Diller, NZA 2001, 589, 590 f.: Zeitpunkt der letzten mdl. Verhandlung in der Tatsacheninstanz, falls dazu ein Rechtsstreit geführt wird.

³¹ BAG v. 24. 1. 2013 – 2 AZR 140/12 (Rn. 11), NZA 2013, 726, 727.

³² Dazu BAG v. 22. 8. 2001 – 5 AZR 699/99, NZA 2002, 610, 611.

³³ Dazu BAG v. 7. 7. 2011 – 2 AZR 12/10 (Rn. 22), NJW 2012, 475, 476: Unterbrechung durch Wochenende unschädlich; BAG v. 20. 6. 2013 – 2 AZR 790/11 (Rn. 13), BeckRS 2013, 71024: Gesamtbetrachtung erforderlich.

³⁴ Schrader, in: BeckOK BEEG, Rn. 52 zu § 15; Rancke, Rn. 67 zu § 15 BEEG; ErfK/Gallner, Rn. 14 zu § 15 BEEG.