

Probleme mit der Elternzeit

Familie und Beruf zu vereinbaren, ist nicht immer einfach. Die Schwierigkeit liegt darin, Geld für den Lebensunterhalt verdienen zu müssen ohne die Betreuung der Kinder zu vernachlässigen. Um dieses Problem zu lösen, hat der Gesetzgeber einen Anspruch auf Elternzeit eingeführt, der im Bundeserziehungsgeldgesetz (BERzGG) verankert ist.

Danach haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf höchstens drei Jahre Elternzeit pro Kind, die auch beide Elternteile gleichzeitig nehmen können. In dieser Zeit ruht das Arbeitsverhältnis, der Betreffende ist freigestellt und kann sich um die Erziehung kümmern, erhält jedoch keinen Lohn.

Der Arbeitnehmer genießt in dieser Zeit einen besonderen Kündigungsschutz, sein Arbeitsverhältnis kann nur mit Zustimmung der zuständigen Landesbehörde gekündigt werden, wenn ein „besonderer Fall“ vorliegt, zum Beispiel der Betrieb geschlossen wird.

Die Elternzeit kann bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes beansprucht werden, ein Zeitraum von bis zu zwölf Monaten kann im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber auch bis zum achten Lebensjahr des Kindes genommen werden.

Es kommt immer wieder zu Schwierigkeiten bei der Beantragung der Elternzeit, die an gewisse Fristen gebunden ist, um den Unternehmen die Möglichkeit zu geben, für diese Zeit vorzusuplanen. Häufig wird auch übersehen, dass der Antrag schriftlich erfolgen muss. Während der Elternzeit gibt es unter gewissen Voraussetzungen sogar einen Anspruch auf Teilzeitarbeit beim bisherigen Arbeitgeber.

Hier sollte man sich jedoch schon zu Beginn der Elternzeit entscheiden, ob man gleichzeitig mit der Elternzeit einen Antrag auf Teilzeit stellt.

Denn das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat unlängst entschieden, dass es zwar grundsätzlich möglich ist, auch nach Beginn der Elternzeit noch nachträglich die sog. Elternteilzeit zu beantragen. Diese kann jedoch vom Arbeitgeber mit dem Argument abgelehnt werden, er habe eine Vollzeitvertretung eingestellt und die anderen Kollegen seien nicht bereit, ihre Arbeitszeit entsprechend zu verringern (BAG 19.04.2005 – 9 AZR 233/04).

Nach dem Ende der Elternzeit lebt das Arbeitsverhältnis wieder auf, der Arbeitnehmer muss also vertragsgemäß weiterbeschäftigt werden. Allerdings hat er keinen Anspruch auf dem früheren Arbeitsplatz eingesetzt zu werden. Genau hier gibt es in der Praxis die meisten Probleme.

Viele Unternehmen können oder wollen einen aus der Elternzeit kommenden Arbeitnehmer nicht mehr beschäftigen, weil entweder sein Arbeitsplatz in dieser Form nicht mehr vorhanden ist oder man ihm unterstellt, fachlich nicht mehr auf dem neuesten Stand zu sein. Deshalb führt die Elternzeit häufig zu Gesprächen über eine Trennung, die dann oft mit einer Abfindung „erleichtert“ wird.

Die Betroffenen sollten sich in dieser Situation professionellen anwaltlichen Rat einholen, da ihre Verhandlungsposition meist gut ist: ihr Arbeitsverhältnis besteht bei der Rückkehr aus der Elternzeit fort, ohne dass zwingende Kündigungsgründe für den Arbeitgeber vorliegen.

Dominik Thaler
Rechtsanwalt