



Der Präsident des Landesarbeitsgerichts Köln

- Die Pressedezernentin -

Datum: 18.06.2021

Pressemitteilung 5/2021

Durchsetzung des Teilzeitanpruchs während der Elternzeit im Wege der einstweiligen Verfügung

Der Anspruch einer Arbeitnehmerin auf Teilzeit während der Elternzeit kann durch den Erlass einer einstweiligen Verfügung gesichert werden. Die Besonderheiten des Teilzeitanpruchs, die sich insbesondere aus der Regelung zur Vollstreckung ergeben, stehen dem nicht entgegen. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln am 04.06.2021 entschieden.

Die Klägerin befand sich nach der Geburt ihres Kindes seit dem 20.06.2020 in Elternzeit, die am 24.04.2022 enden soll. Sie beantragte am 19.02.2021 ab dem 01.05.2021 ihre Teilzeitbeschäftigung in Elternzeit bis zum 24.04.2022 im Umfang von 30 Wochenstunden. Diesen Antrag lehnte die Beklagte mangels Beschäftigungsmöglichkeiten ab.

Das Landesarbeitsgericht gab dem Antrag statt. Es bejahte den Verfügungsanspruch, weil die Klägerin die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit glaubhaft gemacht habe. Zwar könne der Arbeitgeber dem Begehren durch den Hinweis auf dringende betriebliche Gründe (§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BEEG), die ebenfalls glaubhaft zu machen seien, entgegentreten. Allerdings genüge die bloße Behauptung, es bestehe keine Beschäftigungsmöglichkeit, zur schlüssigen Darlegung der Zustimmungsverweigerung regelmäßig nicht. Vielmehr seien die zugrunde liegenden Tatsachen zu bezeichnen. Die Darlegungen unterschieden sich insoweit nicht von dem nach § 1 Abs. 2 KSchG gebotenen Vortrag zur Begründung einer betriebsbedingten Kündigung. Die Ausgangssituationen seien vergleichbar.

Nach der Entscheidung lag auch ein Verfügungsgrund vor. An den Verfügungsgrund seien weder wegen einer Vorwegnahme der Hauptsache „besonders strenge Anforderungen“ zu stellen noch genüge der Hinweis auf den bloßen Zeitablauf oder dass der Arbeitnehmer dringend auf den Verdienst angewiesen sei. Es bedürfe vielmehr wie stets bei der einstweiligen Verfügung einer umfassenden Interessenabwägung. Regelmäßig komme als Verfügungsgrund nur ein konkretes ideelles Interesse des Arbeitnehmers an seiner Beschäftigung in Betracht. Dieses habe die Klägerin vorliegend glaubhaft gemacht. Sie müsse bei einer weiteren Abwesenheit konkret befürchten, dass an ihrer Stelle andere Arbeitnehmer gefördert würden und sie auf ein Abstellgleis gerate.

Seien die Voraussetzungen einer einstweiligen Verfügung gegeben, sei dem Arbeitgeber aufzugeben, den Arbeitnehmer mit der von ihm angestrebten Stundenzahl tatsächlich zu beschäftigen. Eine zeitliche Begrenzung des Beschäftigungstitels etwa „bis zur Entscheidung des Arbeitsgerichts in der Hauptsache“ sei in aller Regel nicht vorzunehmen.

Gegen die Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Die Entscheidung kann demnächst in der Rechtsprechungsdatenbank NRW <http://www.nrwe.de/> unter Eingabe des Aktenzeichens 5 Ta 71/21 aufgerufen werden.

Dr. Amrei Wisskirchen
Die Pressedezernentin des
Landesarbeitsgerichts Köln