# Checkliste: Elternzeit - Teilzeitarbeit

| | **Was ist zu beachten?** |
|---|---|
| **Voraussetzungen (§ 15 Abs. 4 BErzGG)** | • Anspruch auf Elternzeit<br>• Schriftlicher Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit<br>• Zulässiger Umfang (wöchentl. Arbeitszeit von bis zu 30 Std.)<br>• Zusätzliche Voraussetzungen bei Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber<br>  ○ Mitteilung über Art und Dauer der Tätigkeit sowie über anderen Arbeitgeber<br>  ○ Zustimmung des Arbeitgebers, Ablehnung nur innerhalb von 4 Wochen ab Zugang des Antrags in Schriftform und nur wegen dringender betrieblicher Gründe (z.B. eigener Bedarf, Wettbewerbsgründe)<br>• Sofern Teilzeitarbeit beim gleichen Arbeitgeber: Einigung innerhalb von 4 Wochen über Verringerung der Arbeitszeit |
| **Voraussetzungen für wiederholtes Verlangen (§ 15 Abs. 7 BErzGG)** | • Keine Einigung über Verringerung der Arbeitszeit erzielt bzw. Frist von 4 Wochen ergebnislos verstrichen<br>• Verlangen bisher höchstens einmal wiederholt<br>• Schriftlicher Antrag<br>  ○ spätestens 8 Wochen vor Beginn der Verringerung bzw. spätestens 6 Wochen vor Beginn der Verringerung, wenn sich Teilzeitarbeit direkt an Mutterschutzfrist anschließen soll<br>  ○ Verbindung des Antrags mit Antrag auf Elternzeit möglich<br>  ○ Angabe des Beginns und der Dauer der Teilzeitarbeit sowie der gewünschten Verteilung der Arbeitszeit<br>• Beschäftigtenzahl im Betrieb: in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer ohne Auszubildende. Berechnung nach Kopfzahl, d.h. unabhängig von Umfang der Beschäftigung.<br>• Arbeitsverhältnis muss ununterbrochen mindestens 6 Monate gedauert haben<br>• Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit soll für mindestens 3 Monate auf einen Umfang von 15 bis 30 Stunden reduziert werden |

| | |
|---|---|
| **Ablehnung des Verlangens** | • Vorliegen dringender betrieblicher Gründe, die objektiv gewichtig sind und der gewünschten Arbeitszeitregelung zwingend entgegen stehen<br>• Schriftliche Begründung der Ablehnung<br>• Frist: 4 Wochen<br>• Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit der Klage vor dem Arbeitsge-richt, wenn der Arbeitgeber der Verringerung der Arbeitszeit nicht oder nicht rechtzeitig zustimmt bzw. wenn die vom Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers vorzunehmende Verteilung der Arbeitszeit dem Arbeitnehmer nicht zusagt<br>• Bei unberechtigter Zustimmungsverweigerung besteht von Seiten des Arbeitnehmers Anspruch auf Schadensersatz |