

## Informationen zum Thema Elternzeit

Die Elternzeit gibt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Möglichkeit, sich ihrem Kind zu widmen und gleichzeitig den Kontakt zum Beruf aufrechtzuerhalten. Durch den Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit erhalten verstärkt auch Väter die Chance, sich an der Erziehung ihres Kindes zu beteiligen.

Elternzeit ist im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG), welches zum 1. Januar 2007 in Kraft getreten ist, geregelt.

### Inhalt:

|                                                                   |          |
|-------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>1. Voraussetzungen der Inanspruchnahme (§15 BEEG)</b> .....    | <b>1</b> |
| <b>2. Aufteilung unter den Eltern/Gemeinsame Elternzeit</b> ..... | <b>2</b> |
| <b>3. Dauer der Elternzeit (§ 16 BEEG)</b> .....                  | <b>2</b> |
| <b>4. Schriftliche Anmeldung</b> .....                            | <b>2</b> |
| <b>5. Teilzeittätigkeit und Elternzeit (§15 BEEG)</b> .....       | <b>3</b> |
| <b>6. Beendigung oder Verlängerung der Elternzeit</b> .....       | <b>4</b> |
| <b>7. Kündigung und Kündigungsschutz (§ 18, 19 BEEG)</b> .....    | <b>4</b> |
| <b>8. Jahresurlaub (§ 17 BEEG)</b> .....                          | <b>5</b> |

### 1. Voraussetzungen der Inanspruchnahme (§15 BEEG)

Einen Anspruch auf Elternzeit haben Mütter und Väter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können Elternzeit geltend machen zur Betreuung

- ihres Kindes (bei fehlender Sorgeberechtigung mit Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils),
- des Kindes eines Vaters, der noch nicht wirksam als Vater anerkannt worden ist oder über dessen Antrag auf Vaterschaftsfeststellung noch nicht entschieden wurde, mit Zustimmung der sorgeberechtigten Mutter,
- eines Kindes des Ehegatten, der Ehegattin oder des eingetragenen Lebenspartners, der eingetragenen Lebenspartnerin mit Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils,
- eines Kindes, das sie in Vollzeitpflege aufgenommen haben, mit Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils,
- eines Kindes, das sie mit dem Ziel der Annahme aufgenommen haben,
- eines Enkelkindes, Bruders, Neffen oder einer Schwester oder Nichte bei schwerer Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod der Eltern.

### Für den Anspruch auf Elternzeit gelten die folgenden Voraussetzungen:

- Das Kind lebt mit Ihnen im selben Haushalt.
- Sie betreuen und erziehen es überwiegend selbst.
- Sie arbeiten während der Elternzeit nicht mehr als 30 Wochenstunden.

Eine Änderung in der Anspruchsberechtigung ist der Arbeitgeberseite unverzüglich mitzuteilen. Die Elternzeit kann in jedem Arbeitsverhältnis genommen werden, also auch bei befristeten Verträgen, bei Teilzeitarbeitsverträgen und bei geringfügigen Beschäftigungen. Auch Auszubildende, Umschülerinnen und Umschüler, zur beruflichen Fortbildung Beschäftigte und in Heimarbeit Beschäftigte können Elternzeit verlangen.

## 2. Aufteilung unter den Eltern/Gemeinsame Elternzeit

Der Anspruch auf Elternzeit besteht unabhängig vom Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt des Anspruchsberechtigten, sofern das bestehende Arbeitsverhältnis deutschem Arbeitsrecht unterliegt.

Sind beide Eltern erwerbstätig, steht ihnen frei, wer von ihnen Elternzeit nimmt und für welche Zeiträume. Jedem Elternteil stehen drei Jahre Elternzeit zu - unabhängig davon, wie der Partner die Elternzeit nutzt. Die Elternzeit kann ganz oder teilweise von einem Elternteil allein in Anspruch genommen werden; die Eltern können die Elternzeit aber auch untereinander aufteilen und sich bei der Elternzeit abwechseln. Wenn die Eltern wollen, können sie Anteile der Elternzeit oder aber die gesamte dreijährige Elternzeit vollständig gemeinsam nutzen (also nicht etwa nur gemeinsame 1 1/2 Jahre).

## 3. Dauer der Elternzeit (§ 16 BEEG)

Mütter und Väter haben je einen Anspruch auf Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Es besteht jedoch die Möglichkeit, einen Anteil von bis zu 24 Monaten der maximal dreijährigen Elternzeit auf einen Zeitraum nach dem dritten Geburtstag bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes zu übertragen. Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist dafür nicht notwendig. Die Elternzeit kann von jedem Elternteil in bis zu drei Zeitabschnitte aufgeteilt werden. Eine weitere Aufteilung ist mit Zustimmung der Arbeitgeberseite möglich. Liegt der dritte Zeitabschnitt im Zeitraum zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes, kann der Arbeitgeber diesen Elternzeitabschnitt ablehnen, wenn dringende betriebliche Gründe vorliegen.

Die Elternteile können den Beginn ihrer Elternzeit jeweils frei wählen. Die Mutterschutzfrist wird aber grundsätzlich auf die mögliche dreijährige Gesamtdauer der Elternzeit der Mutter angerechnet. Die Elternzeit des Vaters kann nach der Geburt des Kindes bereits während der Mutterschutzfrist für die Mutter beginnen.

Bei der Adoption eines Kindes oder der Aufnahme eines Kindes in Vollzeit- oder Adoptionspflege gilt eine Rahmenfrist bis zum Ende des achten Lebensjahres. Innerhalb dieses Zeitraums können diese Eltern insgesamt bis zu drei Jahre Elternzeit ab der Aufnahme des Kindes nehmen. Auch für Adoptiveltern und Pflegeeltern gilt die Möglichkeit, einen Anteil von bis zu 24 Monaten bis zum Ende des achten Lebensjahres zu übertragen.

Der Anspruch auf drei Jahre Elternzeit besteht für jedes Kind, also auch bei Mehrlingsgeburten. Durch geschickte Übertragung können somit bei Zwillingen bis zu sechs Jahre Elternzeit genommen werden. Auch bei kurzer Geburtenfolge verfällt die Elternzeit des ersten Kindes nicht, jedes Kind bringt einen eigenen Anspruch auf drei Jahre mit.

## 4. Schriftliche Anmeldung

Beim Arbeitgeber muss Elternzeit schriftlich vor deren Beginn verlangt werden. Eine formale Zustimmung ist nicht notwendig.

Für Elternzeiten zwischen Geburt und dem vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes gilt eine Anmeldefrist von sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit. Bei dringenden Gründen ist ausnahmsweise auch eine angemessene kürzere Frist möglich (z.B. zu Beginn einer Adoptionspflege, soweit sich diese im Einzelfall nicht ausreichend vorplanen ließ, oder bei Frühgeburten für die Elternzeit des Vaters).

Die Zeiten der Mutterschutzfristen gelten als aktive Beschäftigungszeiten. Somit ist der Antrag auf Elternzeit spätestens sieben Wochen vor Ablauf der Mutterschutzfrist zu stellen.

Soll die Elternzeit nach dem dritten Geburtstag genommen werden, gilt eine verlängerte Anmeldefrist von 13 Wochen.

Wird die Elternzeit für den Zeitraum zwischen der Geburt und dem dritten Geburtstag angemeldet, muss sich die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer verbindlich festlegen, für welche Zeiträume innerhalb von zwei Jahren die Elternzeit genommen werden soll. Wenn die Elternzeit der Mutter sich unmittelbar an die Mutterschutzfrist bzw. an einen auf die Mutterschutzfrist folgenden Erholungsurlaub anschließt, dann wird die Zeit der Mutterschutzfrist ab Geburt bei der Zweijahresfrist berücksichtigt. Die Mutter muss sich in diesen Fällen bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes festlegen. Bei einer späteren Inanspruchnahme der Elternzeit beginnt die Zweijahresfrist mit Beginn der Elternzeit. Die Festlegung dient der Planungssicherheit des Arbeitgebers und ist bindend.

Beantragt ein Elternteil Elternzeit nur bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes, folgt daraus, dass auf die Elternzeit für das zweite Lebensjahr verzichtet wird bzw. eine Verlängerung der Elternzeit innerhalb dieses Zeitraums nur mit Zustimmung der Arbeitgeberseite möglich ist.

Die Elternzeit bedarf nicht der Zustimmung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers. Es ist ratsam, die Elternzeit vorerst nur für zwei Jahre anzumelden, um das dritte Jahr flexibel gestalten zu können.

Wird die Elternzeit nach den zwei Jahren verlängert, zählt dies nicht als neuer Zeitabschnitt.

Die Arbeitgeberseite muss auf Verlangen die Elternzeit bescheinigen.

### **Beispiel:**

Zwillinge werden am 04.07.2015 geboren. Die Mutter kann für das Kind A die ersten beiden Jahre Elternzeit nehmen und das dritte Jahr z.B. auf die Zeit vom 04.07.2018 bis 03.07.2019 übertragen. Für das Kind B nimmt sie das dritte Lebensjahr vom 04.07.2017 bis 03.07.2018 und überträgt die übrigen zwei Jahre auf das fünfte und sechste Lebensjahr vom 04.07.2019 bis zum 03.07.2021.

## **5. Teilzeittätigkeit und Elternzeit (§15 BEEG)**

Während der Elternzeit ist eine Erwerbstätigkeit bis zu 30 Stunden wöchentlich zulässig. Sind beide Eltern gemeinsam in der Elternzeit, können beide eine Erwerbstätigkeit von jeweils bis zu 30 Wochenstunden ausüben. Väter und Mütter sind also nicht gezwungen, ihre Erwerbstätigkeit zu unterbrechen, und können trotzdem die Betreuung ihres Kindes selbst übernehmen.

Wenn die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber einverstanden ist, kann man auch bei einer anderen Arbeitgeberin oder einem anderen Arbeitgeber oder als Selbstständige bzw. Selbstständiger Teilzeitarbeit bis zu 30 Stunden wöchentlich leisten. Ist die Arbeitgeberseite mit dieser Absicht nicht einverstanden, kann sie die Zustimmung nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen.

Möchten Eltern während ihrer Elternzeit in Teilzeit arbeiten, müssen Sie dies dem Arbeitgeber rechtzeitig mitteilen. Die Eltern müssen in der Mitteilung den Beginn und Umfang der gewünschten Arbeitszeit nennen. Um eine bessere Planbarkeit zu ermöglichen, sollte auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit im Antrag enthalten sein. Können sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht über die Teilzeit einigen, können die Eltern prüfen, ob ein Rechtsanspruch auf Teilzeit besteht.

Dazu müssen folgende Bedingungen gegeben sein:

- Der Arbeitgeber beschäftigt in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer.
- Das Arbeitsverhältnis besteht seit mindestens sechs Monaten ohne Unterbrechung.
- Die Teilzeitbeschäftigung soll zwischen 15 und 30 Wochenstunden liegen.
- Die Arbeitszeitverringerung besteht für mindestens zwei Monate.
- Die Frist für den Antrag auf Teilzeit in Elternzeit wurde eingehalten.
- Dem Anspruch stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen.

Eltern, die einen Teilzeitwunsch haben, müssen den Teilzeitantrag fristgerecht beim Arbeitgeber einreichen. Für eine Teilzeit, die vor dem dritten Geburtstag des Kindes beginnt, gilt analog zur Elternzeitanmeldung eine Antragsfrist von sieben Wochen. Soll die Teilzeit in Elternzeit nach dem dritten Geburtstag beginnen, gilt die verlängerte Antragsfrist von 13 Wochen vor Beginn der Teilzeit.

Will der Arbeitgeber den Teilzeitantrag ablehnen, so muss er dies innerhalb von vier Wochen schriftlich tun. Eine Begründung ist zwingend notwendig. Handelt es sich um einen Teilzeitantrag für den Zeitraum nach dem dritten Geburtstag des Kindes, muss der Arbeitgeber die schriftliche Ablehnung innerhalb von acht Wochen zustellen. Wird diese Frist nicht eingehalten, gilt der Antrag als genehmigt (Zustimmungsfiktion).

Eltern können mit dem Arbeitgeber auch eine Teilzeit unabhängig von der Elternzeit vereinbaren. Hierbei fällt jedoch der besondere Kündigungsschutz weg.

## 6. Beendigung oder Verlängerung der Elternzeit

Die vorzeitige Beendigung der Elternzeit ist grundsätzlich nur mit Zustimmung der Arbeitgeberseite möglich. Die Dauer der Elternzeit sollte daher sorgfältig überdacht werden, bevor die Elternzeit verlangt und verbindlich (zunächst für zwei Jahre) festgelegt wird.

Auch wenn nur ein Jahr Elternzeit beantragt wurde und ein Elternteil die Elternzeit noch verlängern möchte (z.B. weil die Betreuung des Kindes noch nicht sichergestellt ist), ist eine Zustimmung des Arbeitgebers nötig.

Wird eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder wegen eines besonderen Härtefalls erforderlich (z.B. schwere Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod eines Elternteils oder bei erheblich gefährdeter wirtschaftlicher Existenz nach Antragstellung), kann die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber dies nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen.

Nicht genutzte Elternzeiten verfallen bei frühzeitiger Rückkehr nicht und können noch später eingelöst werden.

Wird eine Arbeitnehmerin während einer laufenden Elternzeit erneut schwanger, darf sie auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers die Elternzeit zu Beginn der neuen Mutterschutzfrist abbrechen. Sie hat damit erneut Anspruch auf das Mutterschaftsgeld der Krankenkassen sowie den Arbeitgeberzuschuss.

## 7. Kündigung und Kündigungsschutz (§ 18, 19 BEEG)

Grundsätzlich können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während der Elternzeit unter Einhaltung der gesetzlichen, tariflichen oder vertraglich vereinbarten Kündigungsfristen kündigen.

### Sonderkündigungsfrist

Falls sie zum Ende der Elternzeit kündigen wollen, ist nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz eine Sonderkündigungsfrist von drei Monaten einzuhalten.

### Besonderer Kündigungsschutz gemäß Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz

Der besondere Kündigungsschutz nach dem BEEG gilt zusätzlich zu dem allgemeinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG). Das KSchG findet Anwendung, wenn das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers in demselben Betrieb oder Unternehmen länger als sechs Monate bestanden hat und der Betrieb mehr als fünf - bei Neueinstellungen nach dem 1. Januar 2004 mehr als zehn - Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer beschäftigt.

Während der Elternzeit kann die Arbeitgeberseite grundsätzlich keine Kündigung aussprechen. Der besondere Kündigungsschutz beginnt mit der Anmeldung der Elternzeit durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer, frühestens jedoch acht Wochen vor deren Beginn (14 Wochen bei Elternzeit nach dem dritten Geburtstag des Kindes).

Der besondere Kündigungsschutz endet mit Ablauf der Elternzeit. Er gilt auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die während der Elternzeit eine zulässige Teilzeitarbeit bei derselben Arbeitgeberin oder demselben Arbeitgeber ausüben sowie unter bestimmten weiteren Voraussetzungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nach der Geburt des Kindes keine Elternzeit in Anspruch nehmen und bei ihrer Arbeitgeberin oder ihrem Arbeitgeber eine bisherige Teilzeitarbeit im zulässigen Umfang von 30 Wochenstunden fortsetzen, oder eine entsprechende Teilerwerbstätigkeit nach der Geburt aufnehmen werden.

Wechseln sich die Eltern bei der Elternzeit ab, so gilt der besondere Kündigungsschutz für den Elternteil, der sich gerade in der Elternzeit befindet. Er gilt nicht während der Arbeitszeitabschnitte dazwischen.

Nehmen die Eltern für bestimmte Zeitabschnitte gemeinsam Elternzeit, so gilt in dieser Zeit für beide auch der besondere Kündigungsschutz.

In besonderen Ausnahmefällen kann allerdings die Arbeitgeberseite bei der für den Arbeitsschutz zuständigen Behörde vor der Kündigung beantragen, dass sie nach Genehmigung durch diese Behörde anschließend kündigen darf. Dabei sind die Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zum Kündigungsschutz bei Elternzeit zu beachten. Die Behörde hat den betroffenen Eltern Gelegenheit zu geben, sich zu diesem Antrag der Arbeitgeberseite zu äußern. Die Behörde erlaubt die Kündigung in der Regel nur dann, wenn z.B. der Betrieb eingestellt wird oder seine Existenz gefährdet ist.

Spricht die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber eine Kündigung aus, muss die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung innerhalb von drei Wochen nach Bekanntgabe der behördlichen Entscheidung gerichtlich durch Klage vor dem zuständigen Arbeitsgericht geltend gemacht werden. Unterbleibt die Klageerhebung, gilt die Kündigung als rechtswirksam. Darüber hinaus sollte die Aufsichtsbehörde, in der Regel das Gewerbeaufsichtsamt oder das Amt für Arbeitsschutz informiert werden. Kündigt die Arbeitgeberseite ohne Zustimmung der Aufsichtsbehörde, gilt die genannte Drei-Wochen-Frist nicht. Da das Klagerecht jedoch verwirkt werden kann, sollte auch in diesem Fall innerhalb der Frist Klage erhoben werden. Für eine Kündigung nach dem Ende der Elternzeit gelten die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes bzw. Tarifvertrags.

## **8. Jahresurlaub (§ 17 BEEG)**

Erholungsurlaub kann anteilig für jeden vollen Monat Elternzeit um ein Zwölftel gekürzt werden. Dies gilt nicht, wenn während der Elternzeit eine Teilzeittätigkeit ausgeübt wird. Zeiten des Mutterschutzes sind aktive Beschäftigungszeiten und führen nicht zu einer Kürzung des Urlaubsanspruchs.

Restlicher Erholungsurlaub wird nach Abschluss der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr gewährt. Er erlischt dabei nicht wie im Normalfall zu einem festen Zeitpunkt des Folgejahres. Zu viel gewährte Urlaubstage können nach Ablauf der Elternzeit gekürzt werden.

Wenn das Arbeitsverhältnis während oder mit Ablauf der Elternzeit endet, wird der verbleibende Urlaub in Geld abgegolten.

Keht die Arbeitnehmerin in Teilzeit zurück an den Arbeitsplatz, darf der in Vollzeit erarbeitete Urlaub nicht auf ein Teilzeitkontingent umgerechnet werden, sondern muss als Vollzeiturlaub zur Verfügung stehen. Daher bietet es sich oft an, übrigen Urlaub aus der Vollzeit direkt anschließend an die Elternzeit (ohne Teilzeit) vollständig aufzubauchen und dann in die Teilzeit zu starten.