



UDH

UNTERNEHMERVERBAND
DEUTSCHES HANDWERK

Merkblatt

Elterngeld, ElterngeldPlus, Betreuungsgeld und Elternzeit

Berlin, Juni 2015
Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht

Inhaltsverzeichnis

I. Elterngeld	3
1. Voraussetzungen des Elterngeldanspruchs	3
2. Dauer des Elterngeldes	3
3. Elterngeldhöhe	4
4. Beantragung des Elterngeldes	4
II. ElterngeldPlus	5
III. Betreuungsgeld	6
1. Voraussetzungen des Betreuungsgeldanspruchs	6
2. Dauer und Höhe des Betreuungsgeldes	6
IV. Elternzeit	7
1. Voraussetzungen der Elternzeit	7
2. Dauer des Elternzeitanspruchs	7
3. Geltendmachung des Anspruchs auf Elternzeit	8
4. Verlängerung und vorzeitige Beendigung der Elternzeit	8
5. Arbeitsrechtliche Wirkungen der Elternzeit	9
6. Elternzeit und Erholungsurlaub	10
7. Teilzeitarbeit während der Elternzeit	11
8. Auszubildende	12
9. Befristete Arbeitsverträge mit Ersatzkräften	13
10. Kündigungsschutz während der Elternzeit	13
a) Kündigungsverbot	13
b) Ausnahmegenehmigung	14
c) Kündigung zum Ende der Elternzeit	14
Anhang	15

I. Elterngeld

Das vom Staat gewährte Elterngeld dient in erster Linie dazu, Einkommensverluste eines vor der Geburt des Kindes erwerbstätigen Elternteils bis zur Wiederaufnahme der Tätigkeit auszugleichen. Es soll dabei jene Mütter und Väter bei der Sicherung ihrer Lebensgrundlage unterstützen, die sich selbst um die Betreuung ihres Kindes kümmern. Auch Selbstständige können diese staatliche Unterstützungsleistung beanspruchen.

1. Voraussetzungen des Elterngeldanspruchs

Voraussetzung für den Bezug von Elterngeld ist, dass der Anspruchsteller

- seinen gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland hat,
- mit dem Kind, für das ihm die Personensorge zusteht, im gleichen Haushalt lebt,
- dieses Kind selbst betreut und erzieht sowie
- keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausübt, d. h. die wöchentliche Arbeitszeit 30 Stunden nicht übersteigt oder eine Beschäftigung zur Berufsausbildung ausgeübt wird. Dies gilt auch für den Fall, dass der Anspruchsteller eine Urlaubs- oder Krankheitsvertretung übernimmt. Der Bezug einer Entgeltersatzleistung (z. B. Arbeitslosengeld) schließt Elterngeld aus, wenn der Bemessung dieser Entgeltersatzleistung eine Beschäftigung von mehr als 30 Stunden zugrunde liegt oder
- ein Fall besonderer Härte (z. B. schwere Krankheit, Schwerbehinderung, Tod der Eltern) vorliegt. Elterngeldberechtigt können dann Verwandte bis zum 3. Grad und ihre Ehegatten bzw. Lebenspartner sein.

Das Elterngeld erhalten wahlweise Mütter oder Väter, die im ersten Lebensjahr des Kindes auf die Ausübung ihres Berufes verzichten bzw. ihre Tätigkeit reduzieren. Die berufliche Auszeit innerhalb der ersten 12 Lebensmonate des Kindes kann zwischen Vater und Mutter frei aufgeteilt werden – für die Freistellung von der Arbeit gelten die bekannten Regeln über die Elternzeit. Reduziert der Vater oder die Mutter nach der Geburt stundenweise die Arbeit, so darf dieses Teilzeitarbeitsverhältnis 30 Stunden pro Woche nicht überschreiten.

2. Dauer des Elterngeldes

Das Elterngeld wird grundsätzlich nur bis zu 12 Monaten gewährt. Jedoch verlängert sich die maximale Bezugsdauer um zwei sogenannte „Partnermonate“ auf bis zu 14 Monate, sofern auch der Partner für mindestens zwei Monate zu Hause bleibt bzw. seine Arbeitszeit reduziert und eine Erwerbsminderung eintritt. Alleinerziehende können die Partnermonate zusätzlich für sich beanspruchen und damit ebenfalls 14 Monate Elterngeld erhalten. Auf die Bezugsdauer werden jedoch die Zeiten angerechnet, in denen die Mutter Mutterschaftsgeld bzw. einen Zuschuss des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld erhalten hat. Dies bedeutet, dass sich die Bezugsdauer in der Regel von maximal 14 auf 12 Monate verkürzt.

Die Bezugszeit des Elterngeldes kann zwischen Vater und Mutter aufgeteilt werden, wobei ein Partner grundsätzlich höchstens 12 Monate beanspruchen kann. Auf Antrag kann jedoch der Bezugszeitraum unter Halbierung des monatlichen Betrages verdoppelt werden. Bei Erfüllung der Partnermonate können

sich die Eltern das Elterngeld also auf bis zu 28 Monate verteilt jeweils in halber Höhe auszahlen lassen. Nimmt der Vater oder die Mutter die zwei Partnermonate nicht in Anspruch, so wird für diese zwei Monate kein Elterngeld gezahlt.

3. Elterngeldhöhe

Der jeweilige Elternteil erhält grundsätzlich 65 bis 67 Prozent seines in den letzten 12 Monaten vor der Geburt des Kindes durchschnittlich erzielten maßgeblichen Nettoeinkommens aus der Erwerbstätigkeit vom Staat, maximal jedoch 1.800 Euro monatlich. Das Elterngeld ist sozialversicherungs- und steuerfrei, unterliegt jedoch dem Progressionsvorbehalt.

Eltern, die vor der Geburt des Kindes nicht erwerbstätig waren, wie etwa Hausfrauen, Erwerbslose, Auszubildende oder Studenten, erhalten einen Mindestbetrag von 300 Euro pro Monat.

Soweit bereits ältere Kinder im Haushalt leben, die das 3. Lebensjahr (bei zwei Kindern) bzw. das 6. Lebensjahr (bei drei und mehr Kindern) noch nicht vollendet haben, erhöht sich das Elterngeld um 10 Prozent, mindestens jedoch um 75 Euro (sog. Geschwisterbonus).

Wird der Arbeitnehmerin während der Mutterschutzfristen (6 Wochen vor und in der Regel 8 Wochen nach der Geburt des Kindes) neben dem Elterngeld Mutterschaftsgeld gezahlt, so erfolgt eine Anrechnung: Ist das Elterngeld geringer als das Mutterschaftsgeld, so wird kein Elterngeld gezahlt. Ist das Elterngeld höher, so wird es nur in Höhe der Differenz zum Mutterschaftsgeld gezahlt. Erhält der Vater das Elterngeld, so erfolgt ebenfalls eine Anrechnung in der oben beschriebenen Weise. Der Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld wird nicht angerechnet.

Bei Selbstständigen wird als Bemessungsgrundlage des Elterngeldes regelmäßig der Gewinn laut Steuerbescheid des letzten abgeschlossenen Veranlagungszeitraums vor der Geburt des Kindes zugrunde gelegt. Keinen Anspruch auf Elterngeld haben Elternpaare, die im Kalenderjahr vor der Geburt ihres Kindes gemeinsam über ein zu versteuerndes Einkommen von mehr als 500.000 Euro verfügten; für Alleinerziehende ist die Grenze bei 250.000 Euro.

4. Beantragung des Elterngeldes

Das Elterngeld ist schriftlich zu beantragen und wird maximal 3 Monate rückwirkend ab Antragstellung geleistet. Soweit es zum Nachweis des Einkommens und der Arbeitszeit erforderlich ist, hat der (auch ehemalige) Arbeitgeber dem Beschäftigten die Höhe des Arbeitsentgelts, die abgezogene Lohnsteuer, den Arbeitnehmeranteil der Sozialversicherungsbeiträge sowie die Arbeitszeit auf Verlangen zu bescheinigen.

II. ElterngeldPlus

Für die Eltern von Kindern, die ab dem 1. Juli 2015 geboren werden und für die ein Anspruch auf Elterngeld besteht, gibt es die Möglichkeit, zwischen dem Bezug von dem bisherigen Elterngeld (Basiselterngeld) und dem Bezug von ElterngeldPlus zu wählen oder beides zu kombinieren.

Das ElterngeldPlus richtet sich vor allem an Eltern, die während des Elterngeldbezugs einer Teilzeittätigkeit nachgehen. Der Anspruch besteht für beide Elternteile. Das ElterngeldPlus soll der besseren finanziellen Absicherung der Eltern dienen und kann daher doppelt so lange wie das bisherige Elterngeld bezogen werden. Es gilt: Ein Elterngeldmonat sind zwei ElterngeldPlus-Monate. Die Bezugsdauer des ElterngeldPlus-Anspruchs beträgt damit maximal 24 Monate. ElterngeldPlus kann somit auch nach dem 14. Lebensmonat des Kindes bezogen werden, wenn es seit dem 15. Lebensmonat in aufeinanderfolgenden Monaten von zumindest einem Elternteil bezogen wurde.

In der Höhe beträgt das ElterngeldPlus monatlich höchstens die Hälfte des Elterngeldes, das dem berechtigten Elternteil ohne Teilzeittätigkeit nach der Geburt des Kindes zustünde. Es ersetzt – wie das Elterngeld – das während der Teilzeittätigkeit weggefallene Einkommen abhängig vom Voreinkommen zu 65 bis 100 Prozent.

In Anlehnung an die Partnermonate im Rahmen des Elterngeldes steht jedem Elternteil ein Anspruch auf vier zusätzliche Monate ElterngeldPlus zu, wenn beide Eltern in vier aufeinander folgenden Monaten zwischen 25 und 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats erwerbstätig sind (sog. Partnerschaftsbonus). Erfüllt ein Elternteil die Voraussetzungen nicht, kann das zur Aufhebung des Elterngeldbescheids für beide Elternteile führen.

Elterngeld oder ElterngeldPlus muss mindestens für zwei Monate in Anspruch genommen werden, die aber nicht aufeinander folgen müssen.

Alleinerziehenden steht ein entsprechender Anspruch auf Partnermonate und den Partnerschaftsbonus zu.

III. Betreuungsgeld

Das zum 1. August 2013 eingeführte Betreuungsgeld soll Eltern unterstützen, die für die Betreuung ihres ein- oder zweijährigen Kindes keine öffentlich geförderte Tageseinrichtung oder Kindertagesstätte nutzen, sondern die Betreuung selbst übernehmen oder im familiären oder privaten Umfeld selbst organisieren möchten. Mit dem Betreuungsgeld möchte die Bundesregierung zugleich die verbleibende Lücke im Angebot staatlicher Förder- und Betreuungsangebote für Kinder bis zum 3. Lebensjahr schließen.

1. Voraussetzungen des Betreuungsgeldanspruchs

Einen Anspruch auf Betreuungsgeld hat, wer

- seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland hat,
- mit seinem Kind, für das ihm die Personensorge zusteht, im gleichen Haushalt lebt,
- dieses Kind, das nach dem 31. Juli 2012 geboren wurde, selbst betreut und erzieht,
- für dieses Kind keine öffentlich geförderte Tageseinrichtung oder Kindertagesstätte in Anspruch nimmt und
- im Kalenderjahr vor der Geburt des Kindes kein zu versteuerndes Einkommen über 500.000 Euro (bei Elternpaaren) bzw. 250.000 Euro (bei Alleinerziehenden) hat.

Das Betreuungsgeld erhalten die Eltern für jeden Lebensmonat des Kindes und wird unabhängig davon bezahlt, ob und in welchem Umfang diese erwerbstätig sind. Auch Auszubildende und Studierende sowie Selbstständige erhalten das Betreuungsgeld. Für alleinerziehende Mütter und Väter gelten beim Betreuungsgeld grundsätzlich die gleichen Voraussetzungen wie für Elternpaare.

2. Dauer und Höhe des Betreuungsgeldes

Der Anspruch auf Betreuungsgeld besteht vom ersten Tag des 15. Lebensmonats bis maximal zum 36. Lebensmonat des Kindes. Der Betreuungsgeldanspruch schließt damit nahtlos an die 14-monatige Bezugszeit des Elterngeldes an. Betreuungsgeld und Elterngeld können somit nur nacheinander und nicht zeitlich parallel bezogen werden. Vor dem 15. Lebensmonat des Kindes kann Betreuungsgeld nur in Ausnahmesituationen gewährt werden, wenn die Eltern die ihnen insgesamt zustehenden Monatsbeiträge des Elterngeldes bereits vorständig bezogen haben (z. B. beide Elternteile haben parallel für 7 Monate Elterngeld bezogen). Für jedes Kind wird höchstens für 22 Lebensmonate Betreuungsgeld bezahlt. Eine Mindestbezugsdauer gibt es nicht.

Das Betreuungsgeld beträgt seit August 2014 für jedes Kind 150 Euro pro Monat. Es ist schriftlich zu beantragen und wird maximal 3 Monate rückwirkend ab Antragstellung geleistet.

IV. Elternzeit

Die Elternzeit ermöglicht dem Arbeitnehmer die unbezahlte Freistellung von der Arbeit aus Anlass der Geburt und zum Zweck der Betreuung eines Kindes. Der gesetzliche Elternzeitanspruch ist unverzichtbar. Er steht allen Arbeitnehmern zu, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. Die Art des Arbeitsverhältnisses (Teilzeit, Befristung, geringfügige Beschäftigung, Berufsausbildung) spielt dabei keine Rolle. Un-erheblich ist auch, ob der Anspruchsberechtigte seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt im Bundesgebiet hat, sofern das bestehende Arbeitsverhältnis deutschem Arbeitsrecht unterliegt. Im Zuge der ab dem 1. Januar 2015 erfolgten Rechtsänderungen kommt es insbesondere hinsichtlich der Aufteilung der Elternzeit und deren Geltendmachung zukünftig auf den Geburtszeitpunkt des Kindes an. Für Kinder, die bis zum 30. Juni 2015 geboren wurden, gilt das BEEG in seiner zum 31. Dezember 2014 geltenden Fassung. Für ab dem 1. Juli 2015 geborene Kinder findet das BEEG in seiner neuen Fassung vom 1. Januar 2015 Anwendung. Auf die Neuregelungen wird im Folgenden gesondert eingegangen.

1. Voraussetzungen der Elternzeit

Konkret setzt der Elternzeitanspruch voraus, dass der Arbeitnehmer

- mit dem Kind, für das ihm die Personensorge zusteht, oder mit einem Kind des Ehegatten oder Lebenspartners im eigenen Haushalt lebt und
- es selbst betreut und erzieht sowie
- während der Elternzeit nicht mehr als 30 Wochenstunden arbeitet.

Der Anspruch besteht auch bei der Vollzeit- oder Adoptionspflege eines Kindes oder in besonderen Härtefällen sogar für nahe Verwandte.

Seit Anfang 2009 können auch Großeltern Elternzeit beantragen. Dazu müssen sie allerdings mit dem Enkelkind in einem Haushalt leben, dieses Kind selbst betreuen und erziehen und entweder ein Elternteil des Kindes minderjährig sein oder aber sich im letzten oder vorletzten Jahr einer Ausbildung befinden, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen wurde und die Arbeitskraft des Elternteils im Allgemeinen voll in Anspruch nimmt. Zudem dürfen die Eltern des Enkelkindes zeitgleich selbst keine Elternzeit in ihrem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis in Anspruch nehmen.

Da die Großelternzeit im Gesetz ausdrücklich als Elternzeit bezeichnet wird, sind die rechtlichen Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis dieser Personen dieselben wie bei einer normalen Elternzeit.

2. Dauer des Elternzeitanspruchs

Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes. Arbeitnehmer, deren Kinder bis zum 30. Juni 2015 geboren werden, können einen Anteil von bis zu 12 Monaten mit Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes übertragen werden. Für Kinder, die ab dem 1. Juli 2015 geboren werden, können Arbeitnehmer den Übertragungszeitraum von bisher zwölf Monaten zwischen dem 3. und 8. Lebensjahr auf 24 Monate ausdehnen. Einer Zustimmung des Arbeitgebers zum Übertragungswunsch des Arbeitnehmers bedarf es in diesen Fällen nicht mehr.

Die Elternzeit kann, auch anteilig, von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden.

3. Geltendmachung des Anspruchs auf Elternzeit

Die Elternzeit kann zu jedem beliebigen Zeitpunkt innerhalb des Drei-Jahreszeitraums verlangt und angetreten werden. Arbeitnehmer, die Elternzeit in Anspruch nehmen möchten, müssen dem Arbeitgeber das Elternzeitverlangen – unabhängig von dem Zeitpunkt der Geburt des Kindes – spätestens sieben Wochen vor der beabsichtigten Inanspruchnahme schriftlich anzeigen. Gleichzeitig müssen sie erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll. Die Elternzeit für ein Kind, das bis zum 30. Juni 2015 geboren wurde, kann auf zwei Elternzeitabschnitte verteilt werden. Eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich.

Wird das Kind nach dem 30. Juni 2015 geboren, kann jeder Elternteil die Elternzeit in drei Abschnitten beanspruchen. Der Arbeitgeber ist jedoch berechtigt, die Inanspruchnahme eines dritten Elternzeitabschnitts innerhalb von acht Wochen nach Zugang des Antrags aus dringenden betrieblichen Gründen abzulehnen, wenn dieser Abschnitt im Zeitraum zwischen dem 3. Geburtstag und dem 8. Lebensjahr des Kindes liegen soll. Wird der Elternzeitanteil bis zum 3. Lebensjahr des Kindes genommen, bleibt es für die Eltern bei der 7-wöchigen Anmeldepflicht. Für den Elternzeitanteil ab dem 3. Geburtstag des Kindes muss künftig jedoch eine Anmeldefrist von mindestens 13 Wochen eingehalten werden.

Konnte der Arbeitnehmer aus einem von ihm nicht zu vertretenden Grund eine sich unmittelbar an die Mutterschutzfrist anschließende Elternzeit nicht rechtzeitig verlangen, so kann er dies innerhalb einer Woche nach Wegfall des Grundes nachholen.

Die Erklärungen des Arbeitnehmers über Beginn und Ende der Elternzeit sind gegenüber dem Arbeitgeber grundsätzlich unwiderruflich. Etwas anderes gilt nur dann, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Anspruchsberechtigung aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann.

Bei Zweifeln an der Anspruchsberechtigung hat die Elterngeldstelle auf Antrag des Arbeitgebers mit Zustimmung des Arbeitnehmers zu der Frage Stellung zu nehmen, ob die Voraussetzungen für die Elternzeit vorliegen.

4. Verlängerung und vorzeitige Beendigung der Elternzeit

Allein wegen eines Beschäftigungsverbots vor und nach der Geburt eines weiteren Kindes wird die Elternzeit nicht unterbrochen.

Die Elternzeit kann für Zeiträume, für die sich der Arbeitnehmer bereits festgelegt hat, nur mit Zustimmung des Arbeitgebers verlängert oder vorzeitig beendet werden. Das gilt nicht, wenn

- das Kind während der Elternzeit stirbt. Die Elternzeit endet dann spätestens drei Wochen nach dem Tod des Kindes.
- der Arbeitnehmer während der Elternzeit kündigt.

- die Elternzeit wegen der Geburt eines weiteren Kindes beendet wird und die Arbeitnehmerin sich auf die Mutterschutzfristen „rechtzeitig“ beruft, um die damit verbundenen Rechte nach dem Mutterschutzgesetz (bspw. Mutterschaftsgeld sowie den sog. Arbeitgeberzuschuss) in Anspruch nehmen zu können.
- die Elternzeit wegen eines Härtefalles beendet wird. Dieses Verlangen kann der Arbeitgeber nur aus dringenden betrieblichen Gründen innerhalb von 4 Wochen schriftlich ablehnen.

Überschneiden sich die Zeiträume der Elternzeit aufgrund kurzer Geburtenfolge, kann die zunächst für das erste Kind beanspruchte Elternzeit unterbrochen und ein verbleibender Anteil von bis zu zwölf Monaten auf einen späteren Zeitraum zwischen Vollendung des dritten und des achten Lebensjahrs des Kindes übertragen werden. Der Arbeitgeber kann die vorzeitige Beendigung der ersten Elternzeit nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen.

Bei einer kurzen Geburtenfolge bzw. bei Mehrlingsgeburten ist jedes Kind gesondert zu betrachten. Die Zeit, in der sich die ersten 3 Lebensjahre der Kinder überschneiden, kann bis zu einem Anteil von höchstens 12 Monaten übertragen werden.

Beispiel:

Das erste Kind der Arbeitnehmerin wird am 15. Januar 2013 geboren, das zweite am 15. Januar 2015. Für das Erstgeborene meldet die Arbeitnehmerin drei Jahre Elternzeit bis zum 14. Januar 2016 an. Für das zweite Kind nimmt sie Elternzeit bis zum 14. Januar 2018, womit sich das erste Lebensjahr des Zweitgeborenen mit der Elternzeit für das erste Kind überschneidet.

Beabsichtigt die Arbeitnehmerin für beide Kinder den jeweils 3-jährigen Elternzeitanspruch auszuschöpfen, kann sie die Elternzeit für das Erstgeborene rechtzeitig beenden (zum 14. Januar 2015), die Elternzeit für das zweite Kind beantragen und den noch nicht genommenen Zeiteanteil (höchstens 12 Monate, da vor dem 1. Juli 2015 geboren) für das erste Kind mit Zustimmung des Arbeitgebers bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres dieses Kindes nehmen.

5. Arbeitsrechtliche Wirkungen der Elternzeit

Der Bestand des Arbeitsverhältnisses wird durch die Inanspruchnahme der Elternzeit nicht berührt. Eine Verpflichtung zur Arbeitsleistung und zur Lohn- und Gehaltszahlung besteht nicht. Das Arbeitsverhältnis ruht.

Einige mit der Lohn- und Gehaltszahlung verbundene Geld- oder Sachleistungen entfallen, wie z. B. Lohn- und Gehaltszahlungen im Krankheitsfall, Zuschuss zur privaten Krankenversicherung, Arbeitgeberzuschüsse zur Sozialversicherung, Leistungen zur Förderung der Vermögensbildung („vermögenswirksame Leistungen“), Fahrtkostenerstattung oder Verpflegungszuschuss. Ob die tariflichen Sonderzahlungen entfallen, beurteilt sich nach den jeweiligen tariflichen Regelungen.

Im Übrigen besteht das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit mit allen Rechten und Pflichten fort, z. B. Verschwiegenheitspflicht, Wettbewerbsverbot, Gleichbehandlung, aktives und passives Wahlrecht zum Betriebsrat.

Die Elternzeit zählt mit bei der Berechnung der Berufsjahre, der Betriebszugehörigkeit sowie von tariflichen und gesetzlichen Wartezeiten, wie z. B. bei der tariflichen Eingruppierung, Zeiten der Betriebszugehörigkeit als Voraussetzung für die vermögenswirksame Leistung, Wartezeit zur Erlangung des vollen Urlaubsanspruchs, des Kündigungsschutzes, verlängerter Kündigungsfristen oder Wartezeit zur Erlangung unverfallbarer Betriebsrenten.

6. Elternzeit und Erholungsurlaub

Der Erholungsurlaub ist allein vom rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses abhängig und entsteht auch für arbeits- und entgeltfreie Zeiten, wie z. B. für den Zeitraum der Elternzeit.

Der Arbeitgeber kann jedoch den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer für das Urlaubsjahr aus dem Arbeitsverhältnis zusteht, für jeden vollen Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer Elternzeit nimmt, um 1/12 kürzen. Das Kürzungsrecht tritt nicht automatisch ein, sondern muss vom Arbeitgeber ausgeübt werden. Keine Kürzungsmöglichkeit besteht für die Zeit der Mutterschutzfristen. Gleiches gilt, wenn das Arbeitsverhältnis bereits beendet wurde.

Beispiel:

Das Kind wird am 15. Januar geboren. Nachdem die Mutterschutzfrist der Arbeitnehmerin am 12. März endet, geht sie anschließend bis zum 15. Oktober des Jahres in Elternzeit. Die Arbeitnehmerin hat einen Jahresurlaubsanspruch von z.B. 30 Werktagen.

Der Urlaubsanspruch der Arbeitnehmerin kann nur um die vollen Kalendermonate April, Mai, Juni, Juli, August und September der Inanspruchnahme der Elternzeit gekürzt werden, d.h. um 6/12 von 30 Werktagen, also um 15 Werktage (verbleibender Urlaubsanspruch: $30 - 15 = 15$ Werktage).

Bruchteile von mindestens einem halben Tag werden aufgerundet. Im Übrigen verbleibt es bei den Bruchteilen; eine Abrundung ist nicht statthaft. Einzelne Tarifverträge können insoweit abweichende Regelungen enthalten.

Eine Möglichkeit der Kürzung besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer während der Elternzeit in Teilzeitarbeit bei seinem Arbeitgeber beschäftigt ist. Wird Teilzeitarbeit während der Elternzeit ausnahmsweise mit Zustimmung des Arbeitgebers bei einem anderen Arbeitgeber erbracht, bleibt die Kürzungsmöglichkeit aber erhalten. Hat der Arbeitnehmer vor der Elternzeit bereits mehr Urlaub erhalten, als ihm unter Berücksichtigung der Kürzungsmöglichkeit zusteht, kann der Urlaub nach der Elternzeit entsprechend gekürzt werden.

Urlaubstage, die nicht vor Beginn der Elternzeit genommen wurden, hat der Arbeitgeber nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren. Der Urlaub muss allerdings bei Antritt

der Elternzeit noch erfüllbar gewesen sein. Bei Resturlaubsansprüchen aus dem Vorjahr ist dies häufig nicht der Fall. Insoweit ist immer zu fragen, ob der Arbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch noch hätte abwickeln können, wenn er keine Elternzeit genommen hätte. Es wird nur der Urlaub auf die Zeit nach der Elternzeit übertragen, den der Arbeitnehmer wegen der Elternzeit nicht genommen hat. Wird während der ersten Elternzeit ein weiteres Kind geboren und auch für dieses Elternzeit beansprucht, verlängert sich der Übertragungszeitraum entsprechend. Hat der Arbeitnehmer vor Antritt der Elternzeit in Vollzeit gearbeitet und wechselt er nach der Elternzeit in eine Teilzeitbeschäftigung, richtet sich der zu übertragende Urlaubsanspruch nach seiner vorangegangenen Vollzeitbeschäftigung, da die Inanspruchnahme des Jahresurlaubs zu einer späteren Zeit als dem Bezugszeitraum in keiner Beziehung zu der in dieser späteren Zeit vom Arbeitnehmer erbrachten Arbeitszeit steht.

Ist das Urlaubsgeld durch Tarifvertrag anteilig entsprechend dem Urlaubsanspruch zu gewähren und wird der Urlaubsanspruch wegen der Elternzeit gekürzt, ist auch das Urlaubsgeld entsprechend zu kürzen.

Eine Urlaubsabgeltung ist nur zulässig, wenn das Arbeitsverhältnis beendet wird und der Urlaubsanspruch zu diesem Zeitpunkt noch besteht.

7. Teilzeitarbeit während der Elternzeit

Während der Elternzeit hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, eine Teilzeitarbeit von wöchentlich bis zu 30 Stunden auszuüben, ohne hierdurch den Anspruch auf Elterngeld zu verlieren. Dabei kann die Arbeitszeit auf alle Arbeitstage der Woche verteilt oder auf einzelne Arbeitstage konzentriert werden.

Über eine Verringerung der Arbeitszeit und ihre Ausgestaltung sollen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber innerhalb von vier Wochen einigen.

Ist eine Einigung nicht möglich, hat der Arbeitnehmer während der Elternzeit einen Anspruch auf zweimalige Reduzierung seiner Arbeitszeit auf einen Umfang von 15 bis 30 Wochenstunden für mindestens zwei Monate. Für das Teilzeitbegehren des Arbeitnehmers, dessen Kind vor dem 1. Juli 2015 geboren wurde, setzt der Teilzeitananspruch voraus, dass

- der Arbeitgeber ohne Auszubildende mehr als 15 Arbeitnehmer (pro-Kopf-Berechnung) beschäftigt,
- das Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als 6 Monate besteht,
- die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für mindestens zwei Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden verringert werden soll,
- der Antrag des Arbeitnehmers dem Arbeitgeber mindestens sieben Wochen vor dem gewünschten Termin der Arbeitszeitverringerung zugegangen ist,
- eine Einigung über den Antrag des Arbeitnehmers zur Verringerung und Ausgestaltung der Arbeitszeit während der Elternzeit innerhalb von vier Wochen gescheitert ist und
- dem Anspruch – ggf. gerichtlich überprüft – keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen stehen.

Will der Arbeitgeber die beanspruchte Verringerung der Arbeitszeit ablehnen, muss er dies innerhalb von vier Wochen mit schriftlicher Begründung tun. Stimmt der Arbeitgeber dem Verringerungsbegehren nicht oder nicht rechtzeitig zu, kann der Arbeitnehmer Klage vor dem Arbeitsgericht erheben. Die Fristversäumung durch den Arbeitgeber führt nicht dazu, dass seine Zustimmung fingiert wird und der Arbeitnehmer seine Arbeitszeit automatisch in der von ihm gewünschten Weise reduzieren kann.

Der Teilzeitanpruch des Arbeitnehmers, dessen Kind ab dem 1. Juli 2015 geboren wurde, unterliegt den gleichen Voraussetzungen wie der der Arbeitnehmer, deren Kind vor diesem Datum geboren wurde. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass es bei der Geltendmachung des Teilzeitanpruchs bis zum vollendeten 3. Lebensjahres des Kindes zwar bei der bisherigen 7-wöchigen Anmeldefrist bleibt. Beabsichtigt der Arbeitnehmer dagegen, in dem Zeitraum ab dem 3. Geburtstag und dem vollendeten 8. Lebensjahres des Kindes in Teilzeit zu arbeiten, muss er dem Arbeitgeber das Teilzeitbegehren 13 Wochen vor dem geplanten Beginn der Teilzeittätigkeit schriftlich mitteilen. Der Arbeitgeber kann dabei nicht nur der beanspruchten Verringerung der Arbeitszeit, sondern auch deren Verteilung widersprechen. Dies muss jedoch schriftlich innerhalb einer 4-Wochen-Frist erfolgen und begründet werden.

Hat der Arbeitgeber die Verringerung der Arbeitszeit in der Elternzeit zwischen der Geburt und dem 3. Lebensjahres des ab dem 1. Juli 2015 geborenen Kindes nicht spätestens vier Wochen nach Zugang des Antrags oder in einer Elternzeit zwischen dem 3. Geburtstag und dem 8. Lebensjahr des Kindes nicht spätestens acht Wochen nach Zugang des Antrags schriftlich abgelehnt, gilt die Zustimmung als erteilt und die Arbeitszeitverringerung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers als festgelegt. Konnten die Arbeitsvertragsparteien über die Arbeitszeitverteilung keine Einigung erzielen und hat der Arbeitgeber nicht innerhalb der vorgesehenen Fristen (vier bzw. acht Wochen) die gewünschte Verteilung abgelehnt, gilt die Arbeitszeitverteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers als festgelegt. Hat der Arbeitgeber hingegen den Antrag auf Verringerung oder Verteilung der Arbeitszeit rechtzeitig abgelehnt, kann der Arbeitnehmer gegen die Ablehnung Klage erheben.

War der Arbeitnehmer bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt und bleibt er während der Elternzeit teilzeitbeschäftigt, darf die Summe der wöchentlichen Arbeitszeiten 30 Stunden nicht überschreiten.

Mit Beendigung der Elternzeit setzt sich das Beschäftigungsverhältnis automatisch zu den ursprünglichen Bedingungen – ggf. in Vollzeit – auf dem gleichen oder einem vergleichbaren vertragsmäßigen Arbeitsplatz fort.

8. Auszubildende

Auch die zur Berufsbildung Beschäftigten (Auszubildende, Praktikanten, Volontäre usw.) haben einen Anspruch auf Elternzeit.

Die Zeit der Elternzeit wird nicht auf die Berufsausbildungszeit angerechnet. Damit wird das Berufsausbildungsverhältnis kraft Gesetz um die Dauer der Elternzeit verlängert. Der Arbeitgeber muss in diesem Fall die Handwerkskammer darüber unterrichten. Dort kann auch die vorzeitige Zulassung zur Prüfung beantragt werden.

Während der Elternzeit kann auch eine Teilzeitberufsausbildung erfolgen. Auf gemeinsamen Antrag von Auszubildenden und Ausbildenden bei der zuständigen Handwerkskammer kann insoweit die tägliche Ausbildung stundenweise oder die wöchentliche Ausbildungszeit tageweise entfallen. Dadurch verkürzt sich die tatsächliche Ausbildungszeit. Die reguläre Ausbildungsdauer bleibt aber erhalten.

9. Befristete Arbeitsverträge mit Ersatzkräften

Der Arbeitgeber kann für Zeiten eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz, der Elternzeit oder einer auf einzelvertraglicher Vereinbarung beruhenden Arbeitsfreistellung zur Betreuung eines Kindes oder für diese Zeiten zusammen oder für Teile davon eine Ersatzkraft befristet einstellen (Zweckbefristung). Über die Dauer dieser Befristung hinaus ist die Befristung für notwendige Zeiten einer Einarbeitung zulässig.

Das befristete Beschäftigungsverhältnis endet mit Ablauf der vereinbarten Frist. Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes kann es aber auch vorzeitig fristlos gekündigt werden. Eine fristgerechte Kündigung während der Laufzeit des befristeten Vertrages ist nur dann möglich, wenn dies ausdrücklich im Vertrag vereinbart wurde.

Wird die Elternzeit aus einem wichtigen Grund vorzeitig beendet, hat der Arbeitgeber auch ohne besondere Vereinbarung die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis mit der Ersatzkraft unter Einhaltung einer Frist von drei Wochen zum tatsächlichen Ende der Elternzeit zu kündigen. Um diese besondere Kündigungsmöglichkeit zu haben, sollte die Befristung zur Vertretung ausdrücklich vertraglich vereinbart werden (Befristungsgrund: Überbrückung der Schutzfrist und/oder der Elternzeit).

Bei einer solchen Kündigung ist der allgemeine Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz nicht anwendbar, unter Umständen aber der Sonderkündigungsschutz wie z. B. für Schwangere oder Schwerbehinderte.

10. Kündigungsschutz während der Elternzeit

a) Kündigungsverbot

Verlangt der Arbeitnehmer, dessen Kind vor dem 30. Juni 2015 geboren wurde, Elternzeit, darf der Arbeitgeber dessen Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt wird, höchstens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit und während der Elternzeit nicht kündigen.

Gleiches gilt für Arbeitnehmer, die Elternzeit bis zum vollendeten 3. Lebensjahr eines Kindes, das nach dem 30. Juni 2015 geboren wurde, beantragen. Beanspruchen sie jedoch für dieses Kind Elternzeit zwischen dem 3. Geburtstag und dem vollendeten 8. Lebensjahr, beginnt der besondere Kündigungsschutz für sie frühestens 14 Wochen vor Elternzeitbeginn.

Dieses besondere Kündigungsverbot gilt sowohl für fristgerechte wie auch für fristlose Kündigungen als auch für Änderungskündigungen des Arbeitgebers. Es gilt auch für Teilzeitkräfte, die von ihrem Anspruch auf Elternzeit keinen Gebrauch machen, sofern sie bei ihrem Arbeitgeber die wöchentliche

Arbeitszeit von 30 Stunden nicht überschreiten und Anspruch auf Elterngeld haben. Die Kündigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz bleiben hiervon unberührt.

Der besondere Kündigungsschutz endet mit der Elternzeit. Dies gilt auch, wenn die Elternzeit vorzeitig beendet wird.

b) Ausnahmegenehmigung

Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr benannte Stelle (vgl. Anhang) kann in besonderen Fällen (z. B. Betriebsstilllegung) ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären. Das Einverständnis der Behörde muss in jedem Fall vor dem Ausspruch der Kündigung eingeholt werden. Eine Kündigung ohne die vorherige Zustimmung der jeweils zuständigen obersten Landesbehörde ist unwirksam.

Kündigt der Arbeitgeber trotz Kenntnis des Grundes für den besonderen Kündigungsschutz ohne eine derartige Zustimmung der Behörde, gilt die 3-Wochen-Frist, innerhalb derer der Arbeitnehmer die Rechtsunwirksamkeit einer Kündigung vor dem zuständigen Arbeitsgericht geltend machen muss, grundsätzlich nicht. Dem Arbeitnehmer steht damit ein längerer Zeitraum als die grundsätzlich vorhergesehenen 3 Wochen zur Verfügung, um gegen die Kündigung vorzugehen.

c) Kündigung zum Ende der Elternzeit

Der Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis zum Ende der Elternzeit nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten kündigen. Dieses Kündigungsrecht lässt das allgemeine Kündigungsrecht zu einem anderen Zeitpunkt als zum Ende der Elternzeit unberührt.

Anhang

Behörden, die u. a. für die Zulässigkeitserklärung einer Kündigung während der Elternzeit gemäß § 18 BEEG zuständig sind:

Baden-Württemberg:	Regierungspräsidien
Bayern:	Gewerbeaufsichtsämter der Bezirke
Berlin:	Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit
Brandenburg:	Landesamt für Arbeitsschutz
Bremen:	Gewerbeaufsichtsämter
Hamburg:	Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz, Amt für Arbeitsschutz
Hessen:	Regierungspräsidien
Mecklenburg-Vorpommern:	Landesamt für Gesundheit und Soziales, Abteilung Arbeitsschutz
Niedersachsen:	Gewerbeaufsichtsämter
Nordrhein-Westfalen:	Bezirksregierungen
Rheinland-Pfalz:	Struktur- und Genehmigungsdirektion
Saarland:	Landesamt für Umwelt und Arbeitsschutz
Sachsen:	Landesdirektionen, Abteilung Arbeitsschutz
Sachsen-Anhalt:	Landesamt für Verbraucherschutz, Gewerbeaufsicht
Schleswig-Holstein:	Staatliche Arbeitsschutzbehörde bei der Unfallkasse Nord
Thüringen:	Thüringer Landesbetrieb für Arbeitsschutz und technischen Verbraucherschutz