

## **1. Was ist eigentlich Elternzeit?**

Elternzeit ist der Anspruch von Arbeitnehmern auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit aus Anlass der Geburt und zum Zweck der Betreuung ihres Kindes.

## **2. Wer hat Anspruch auf die Elternzeit?**

Gemäß § 15 BErzGG haben Arbeitnehmer und Auszubildende Anspruch auf Elternzeit, wenn sie mit einem Kind in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen

Dabei muss es sich grundsätzlich um ein Kind handeln, das nach dem 1.1.2001 geboren worden ist und für das der Arbeitnehmer das Sorgerecht hat oder zu dem er in einem ähnliches Verhältnis – wie z.B. Adoption – steht. Daneben gibt es für Ausnahmefälle eine Härteklausel.

## **3. Was muss ich tun, um Elternzeit in Anspruch zu nehmen?**

Arbeitnehmer müssen die Elternzeit, wenn sie unmittelbar nach Geburt des Kindes oder nach der Mutterschutzfrist (§ 15 Abs. 2 Satz 2) beginnen soll, spätestens sechs Wochen, in anderen Fällen spätestens acht Wochen vor Beginn schriftlich vom Arbeitgeber verlangen und gleichzeitig erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren sie Elternzeit nehmen werden.

Die Erklärung ist grundsätzlich bindend.

## **4. Wie lange kann Elternzeit genommen werden?**

Wenn beide Elternteile gleichzeitig Elternzeit nehmen, werden sie jeweils bis zu 3 Jahre von der Arbeit freigestellt.

Wird die Elternzeit getrennt - abwechselnd oder nacheinander - genommen, bleibt es bei der Begrenzung der maximal 3-jährigen Elternzeit für jedes Kind (nicht für jeden Elternteil). Die Elternzeit, die die Mutter nimmt, verbraucht die Elternzeit für den Vater und umgekehrt.

Die Dauer der Elternzeit beträgt maximal 3 Jahre. Mit Zustimmung des Arbeitgebers, über die dieser frei entscheiden kann, können bis zu zwölf Monate auf die Zeit bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres übertragen werden.

Wird die Elternzeit in Abschnitten genommen, so können dies nur insgesamt maximal 4 Zeitabschnitte sein. *Vater und Mutter haben also nicht die Möglichkeit, jeweils ihre Elternzeit in jeweils vier Abschnitte aufzuteilen.*

## **5. Kann die Elternzeit vorzeitig abgebrochen werden?**

Dies geht nur in besonderen Härtefällen mit Zustimmung des Arbeitgebers. Liegt ein besonderer Härtefall vor, muss das Unternehmen allerdings zustimmen, wenn nicht nachweislich dringende betriebliche Gründe gegen eine Ver-

kürzung vorliegen. Das gleiche gilt, wenn während der Elternzeit ein weiteres Kind geboren wird.

## **6. Darf der Arbeitnehmer während der Elternzeit berufstätig sein?**

Ja. Dies ist sozusagen ein Kernpunkt der „neuen Elternzeit“. Wenn das Arbeitsverhältnis beim Arbeitgeber seit mehr als 6 Monaten besteht und dieser mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt, können Arbeitnehmer beantragen, zwischen 15 und 30 Stunden wöchentlich – bei dem bisherigen Arbeitgeber oder bei einem anderen Arbeitgeber oder auch selbständig – zu arbeiten.

## **7. Was muss ich tun, wenn ich während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten möchte?**

Der Teilzeitwunsch muss spätestens 8 Wochen vor Beginn der Teilzeit schriftlich dem Arbeitgeber mitgeteilt werden. Will der Arbeitgeber den Anspruch ablehnen, muss er dies innerhalb von vier Wochen mit schriftlicher Begründung tun. Eine Ablehnung der Teilzeit ist außerdem nur möglich, wenn nachweislich dringende betriebliche Gründe dem entgegenstehen.

## **8. Wann liegen dringende betriebliche Gründe vor, die eine Ablehnung von Teilzeit ermöglichen?**

Nicht ausreichend ist es jedenfalls, wenn die Verringerung der Arbeitszeit zu einer Beeinträchtigung der Organisation oder des Arbeitsablaufes führt, oder wenn sie Kosten verursacht. Auch der Einwand, im Unternehmen sei jede Form von Teilzeit betriebswirtschaftlich unsinnig oder unzumutbar, reicht nicht aus, sonst käme es wohl nie zu der vom Gesetz angestrebten Erweiterung von Teilzeittätigkeit. Auch das Argument, für die ausgefallene Arbeitszeit stünde keine Ersatzarbeitskraft zur Verfügung wird in der Regel nicht ausreichen, weil das Gesetz ja dem Arbeitgeber sogar zumutet, dass während der Elternzeit überhaupt nicht gearbeitet wird.

Maßgeblich wird sein, ob die anfallende Arbeit auch zeitanteilig erbracht und gegebenenfalls auf unterschiedliche Arbeitnehmer verteilt werden kann. Wer statt bisher 35 Stunden wöchentlich nun 30 Stunden wöchentlich arbeiten will, dem wird der Arbeitgeber wahrscheinlich beweisen können, dass Ersatzkräfte, die bereit sind, nur 5 Stunden wöchentlich zu arbeiten, auf dem Arbeitsmarkt nicht zu finden sind.

Ein dringender betrieblicher Grund liegt auch dann vor, wenn der Arbeitgeber sein gesamtes Arbeitszeitsystem – z.B. bei Schichtarbeit – umstellen müsste, um dem Teilzeitwunsch nachzukommen.

Auch wenn engste persönliche Kontakte die Grundvoraussetzung für die Arbeitsleistung sind, kann dies möglicherweise einen dringenden betrieblichen Grund darstellen.

Bei einem Wunsch nach Teilzeittätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber oder als Selbständiger besteht ein dringender betrieblicher Grund auch, wenn der Arbeitnehmer hierdurch dem Arbeitgeber Konkurrenz machen würde.

## **9. Was kann ich tun, wenn der Arbeitgeber meinen Teilzeitwunsch zu Unrecht ablehnt oder sich gar nicht dazu äußert?**

Lehnt der Arbeitgeber die Teilzeittätigkeit zu Unrecht oder nicht rechtzeitig schriftlich ab, kann der Arbeitnehmer Klage beim Arbeitsgericht erheben.

## **10. Was ist mit Urlaub und Urlaubsgeld während der Elternzeit?**

Wenn Arbeitnehmer während der Elternzeit nicht arbeiten, wird der bis zur Elternzeit angefallene Urlaub auf die Zeit nach der Elternzeit übertragen. Im übrigen kann der Arbeitgeber für jeden vollen Monat Elternzeit den Urlaub anteilig kürzen. D. h. wenn der Arbeitnehmer in einem Jahr 10 ½ Monate in Elternzeit ist, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nur 2/12 des Urlaubs gewähren.

Ob ein Anspruch auf Urlaubsgeld besteht, wenn Arbeitnehmer während der Elternzeit nicht arbeiten, hängt von der Rechtsgrundlage für das Urlaubsgeld ab.

Das BAG hat allerdings entschieden, dass Urlaubsgeld die Mehraufwendungen für den gewährten Urlaub abdecken soll und dass in Elternzeit daher – da ja auch der Urlaub durch Kürzung wegfällt – grundsätzlich kein Anspruch auf Urlaubsgeld besteht, wenn nichts anderes vereinbart ist. Ergibt sich allerdings aus der jeweiligen Rechtsgrundlage, dass das Urlaubsgeld unabhängig von der Urlaubsgewährung gezahlt werden soll, so muss es auch während der Elternzeit gezahlt werden.

Bei einer Teilzeittätigkeit während der Elternzeit ändert sich der Urlaubsanspruch grundsätzlich nicht. *Der Arbeitnehmer wird aber bei der Berechnung seines individuellen Urlaubsanspruchs wie jeder andere Teilzeitarbeitnehmer gestellt.* Gleiches gilt für den Anspruch auf Urlaubsgeld.

## **11. Kann mich der Arbeitgeber während der Elternzeit kündigen?**

Dies ist während der Elternzeit grundsätzlich nicht möglich. Schon dann, wenn der Antrag gestellt wird, maximal aber acht Wochen vor Beginn der Elternzeit, haben Arbeitnehmer nämlich einen Sonderkündigungsschutz. Nur in besonderen Fällen kann die für Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Behörde die Kündigung für zulässig erklären. Die Inanspruchnahme von Elternzeit führt also dazu, dass man besser vor Kündigungen geschützt ist, als ohne Elternzeit.

Auf das Ende von befristeten Arbeitsverhältnissen hat die Elternzeit grundsätzlich keinen Einfluss, d.h. ein befristetes Arbeitsverhältnis endet zu dem selben Zeitpunkt, zu dem es auch ohne Elternzeit geendet hätte.

## **12. Ist eine Teilzeittätigkeit nach der Elternzeit möglich?**

Ja, nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz. Dieses Gesetz ermöglicht es jedem Arbeitnehmer, der seit mehr als sechs Monaten bei einem Arbeitgeber mit mehr als 15 Beschäftigten tätig ist, eine Verringerung seiner Arbeitszeit zu verlangen. Dies gilt nicht nur, wenn Kinder da sind, sondern für jeden Arbeitnehmer.

Voraussetzung ist ein Antrag, der spätestens drei Monate vor Beginn der Teilzeit gestellt werden muss. Der Arbeitgeber kann dies ablehnen, wenn betriebliche Gründe (nicht dringende betriebliche Gründe, die nur für die Ablehnung der Teilzeit in der Elternzeit erforderlich sind) dem entgegenstehen. Die Ablehnung muss schriftlich und spätestens einen Monat vor dem geplanten Beginn der verringerten Arbeitszeit erfolgen.