

## FAQ Elternzeit

### 1. Was bedeutet "Elternzeit"?

Elternzeit gibt es grundsätzlich nur für die Erziehung und Betreuung des eigenen Kindes und bedeutet die Freistellung von der Arbeitspflicht bei Fortbestand des Arbeitsverhältnisses. Der Arbeitgeber/ die Arbeitgeberin ist zugleich von der Vergütungspflicht freigestellt. Das Arbeitsverhältnis ruht somit. Mit Beendigung der Elternzeit leben diese Pflichten wieder auf.

### 2. Können nur Beschäftigte als leibliche Eltern Elternzeit nehmen?

Elternzeit kann auch für Kinder in Vollzeitpflege nach § 33 Achten Buch Sozialgesetzbuch und für Kinder der Ehegatten oder Lebenspartner beansprucht werden. In bestimmten Härtefällen können auch Verwandte bis zum dritten Grad und deren Ehegatten oder Lebenspartner (eingetragene Lebenspartnerschaft) Elternzeit nehmen.

Ebenso hat Anspruch auf Elternzeit, wer mit einem Kind in einem Haushalt lebt, das sie/er mit dem Ziel der Annahme als Kind aufgenommen hat. Bei Vollzeit- oder Adoptionspflege tritt an die Stelle des Geburtsdatums das Datum, an dem das Kind bei der berechtigten Person aufgenommen wurde.

### 3. Zwei Beschäftigte sind Eltern geworden. Können beide Elternzeiten beanspruchen?

Die dreijährige Elternzeit steht jedem Elternteil unabhängig voneinander zu. Wollen beide Elternteile gleichzeitig in Elternzeit gehen, muss die (jeweilige) Arbeitgeberseite Mutter und Vater für maximal drei Jahre von der Arbeit freistellen.

Wird Elternzeit getrennt, gleichzeitig oder abwechselnd genommen, wird dem jeweiligen Elternteil die Elternzeit der Partnerin/des Partners nicht angerechnet. Nicht beanspruchte Elternzeit eines Elternzeitberechtigten kann auch nicht auf einen anderen Elternzeitberechtigten übertragen werden.

### 4. Wie lange kann Elternzeit beansprucht werden?

Elternzeit kann grundsätzlich bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes genommen werden. Die Zeiten der Mutterschutzfrist nach § 3 Abs. 2 Mutterschutzgesetz werden auf die Elternzeit der Mutter angerechnet.

Eltern können einen Anteil von bis zu 24 Monaten zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr in Anspruch nehmen. Eine Zustimmung des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin ist nur in Ausnahmefällen erforderlich.

Bei einem angenommenen Kind und bei einem Kind in Vollzeit- oder Adoptionspflege kann Elternzeit von insgesamt bis zu drei Jahren ab der Aufnahme bei der berechtigten Person, längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres genommen werden.

### 5. Kann der Arbeitgeber die Elternzeit ablehnen?

Eine Zustimmung des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin zur Elternzeit ist nur dann erforderlich, wenn diese auf mehr als drei Zeitabschnitte verteilt wird.

Darüber hinaus kann der Arbeitgeber/ die Arbeitgeberin die Inanspruchnahme eines dritten Zeitabschnitts, der zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes liegt, nur aus dringenden betrieblichen Gründen innerhalb von acht Wochen nach Zugang des Antrags ablehnen.

Fortsetzung Seite -2-

Die Möglichkeit der Ablehnung besteht nur, wenn der Elternzeitabschnitt vollumfänglich im Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes liegt. Ein dritter Elternzeitabschnitt, der vor Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes beginnt, kann daher nicht vom Arbeitgeber/ von der Arbeitgeberin abgelehnt werden.

#### **6. Müssen Beschäftigte die gesamte Elternzeit nach der Geburt des Kindes nehmen?**

Nein, Beschäftigte können die Elternzeit innerhalb der ersten drei Lebensjahre des Kindes frei wählen. Einen Anteil von bis zu 24 Monaten Elternzeit kann ohne Zustimmung des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr in Anspruch genommen werden. Es sind jedoch Anmeldefristen zu beachten.

#### **7. Wie muss Elternzeit wirksam beantragt werden?**

Elternzeit müssen Beschäftigte gegenüber dem Arbeitgeber/ der Arbeitgeberin schriftlich erklären. Schriftlich bedeutet, dass die Erklärung auch unterschrieben werden muss. Eine Erklärung beispielsweise durch einfache E-Mail genügt daher nicht.

Die Inanspruchnahme der Elternzeit ist ein Gestaltungsrecht der Beschäftigten. Eine Zustimmung vom Arbeitgeber ist nicht erforderlich. Der Anspruch kann auch nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden.

#### **8. Müssen Beschäftigte Fristen für die Anmeldung der Elternzeit beachten? Was passiert, wenn die Beantragung zu spät abgegeben wird?**

Die schriftliche Anmeldung der Elternzeit innerhalb der ersten drei Lebensjahre des Kindes muss spätestens sieben Wochen vor dem gewünschten Beginn dem Arbeitgeber/ der Arbeitgeberin zugegangen sein. Maßgebend ist der Zeitpunkt des Zugangs beim Arbeitgeber/ der Arbeitgeberin. Zu beachten ist jedoch, dass der besondere Kündigungsschutz bei einer Elternzeit innerhalb der ersten drei Lebensjahre frühestens acht Wochen vor Beginn der Elternzeit besteht.

Bei einer Elternzeit im Zeitraum zwischen dem dritten und dem vollendeten achten Lebensjahr beträgt die Anmeldefrist 13 Wochen. Dies gilt auch dann, wenn die Elternzeit bereits vor dem vollendeten dritten Lebensjahr beginnt. Der besondere Kündigungsschutz beginnt in diesem Fall frühestens 14 Wochen vor Beginn der Elternzeit.

Wird die genannte Mindestfrist versäumt, verschiebt sich der Beginn der Elternzeit automatisch auf den fristgemäßen Zeitpunkt, ohne dass eine nochmalige Anmeldung erforderlich ist. Es besteht dann keine Berechtigung, zum gewünschten Zeitpunkt der Arbeit fern zu bleiben. Der Arbeitgeber kann auf die Einhaltung der Frist verzichten.

#### **9. Hat die Mutterschutzfrist nach der Geburt Einfluss auf die Elternzeit?**

Die nachgeburtliche Mutterschutzfrist nach § 3 Abs. 2 Mutterschutzgesetz wird auf die der Mutter zustehende Elternzeit angerechnet und verlängert die maximale Elternzeit nicht.

#### **10. Was passiert, wenn eine Beschäftigte in Elternzeit diese wegen eines neuen Mutterschutzes unterbrechen muss?**

Eine vorzeitige Beendigung zur Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen wegen der Geburt eines weiteren Kindes erklärt das Gesetz ausdrücklich für zulässig. Eine Zustimmung des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin ist nicht erforderlich. Hierdurch erlangt die Schwangere neben dem Anspruch auf Mutterschaftsgeld auch einen Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss nach § 20 Mutterschutzgesetz.

Fortsetzung Seite -3-

Nach der Mutterschutzfrist für das Neugeborene kann die Beschäftigte zunächst die ursprünglich für das ältere Kind angemeldete Elternzeit gegebenenfalls mit ihrer Zustimmung verlängern. Danach kann sie die Elternzeit für das Neugeborene anschließen.

### **11. Beschäftigte in Elternzeit möchten gern in Teilzeit weiterarbeiten. Geht das?**

Während der Elternzeit ist eine Erwerbstätigkeit von bis zu 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats erlaubt. Ebenso ist eine Beschäftigung zur Berufsbildung zulässig ohne Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit. Möglich ist eine Erwerbstätigkeit auch bei einem anderen Arbeitgeber/ einer anderen Arbeitgeberin oder als Selbständige\*r. Hierfür ist jedoch die Zustimmung des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin erforderlich.

Ein Anspruch auf Teilzeit setzt voraus, dass

- in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer\*innen beschäftigt sind,
- das Arbeitsverhältnis schon länger als sechs Monate besteht,
- für mindestens zwei Monate zwischen 15 und 30 Wochenstunden gearbeitet werden soll,
- keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen,
- der Anspruch auf Elternteilzeit innerhalb der Frist vor Beginn der beanspruchten Teilzeittätigkeit schriftlich mitgeteilt wird (siehe Frage: 8).

Unberührt bleibt das Recht, die vor der Elternzeit ausgeübte Teilzeit von bis zu 30 Wochenstunden unverändert während der Elternzeit fortzusetzen.

Die Zustimmung zur Teilzeitarbeit darf der Arbeitgeber/ die Arbeitgeberin nur aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen. Hierfür gelten besondere Fristen.

### **12. Gibt es Fristen für die Ankündigung der Elternteilzeit?**

Wird Elternteilzeit für die Zeit zwischen der Geburt und dem vollendeten dritten Lebensjahr beansprucht, muss die Elternteilzeit spätestens sieben Wochen vor dem geplanten Beginn schriftlich mitgeteilt werden.

Wird hingegen Elternteilzeit für die Zeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr beansprucht, muss eine schriftliche Anmeldung spätestens 13 Wochen vor dem geplanten Beginn erfolgen.

### **13. Gibt es Fristen, die der Arbeitgeber bei einem Teilzeitverlangen während der Elternzeit beachten muss?**

Ja, Arbeitgeber müssen der Verringerung der Arbeitszeit in einer Elternzeit zwischen der Geburt und dem vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes spätestens vier Wochen oder in einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr spätestens acht Wochen nach Zugang des Antrags schriftlich ablehnen. Anderenfalls gilt die Zustimmung kraft Gesetzes als erteilt und die Verringerung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen der berechtigten Person als festgelegt.

### **14. Kann Beschäftigten in Elternzeit gekündigt werden?**

Während der gesamten Elternzeit besteht ein besonderer Kündigungsschutz, auch wenn in dieser Zeit eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird. Das Kündigungsverbot betrifft alle Arten der Arbeitgeberkündigung.

Der Kündigungsschutz beginnt ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, frühestens jedoch acht Wochen vor Beginn einer Elternzeit bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kin-

Fortsetzung Seite -4-

des und frühestens 14 Wochen vor Beginn einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes.

Nur in besonderen Ausnahmefällen kann die Kündigung während der Elternzeit durch das Gewerbeaufsichtsamt für zulässig erklärt werden.

#### **15. Eltern kommen nach dem Ende der Elternzeit zurück. Was ist zu beachten?**

Nach Ablauf der Elternzeit haben die Eltern einen Anspruch, auf ihren oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren. Entscheidend hierfür sind die Vereinbarungen des Arbeitsvertrages. Eine Schlechterstellung ist nicht zulässig. Wurde die Arbeitszeit während der Elternzeit reduziert, gilt nach deren Ende wieder die frühere Arbeitszeit.

#### **16. Hat die Elternzeit Einfluss auf den Anspruch auf Erholungsurlaub? Was passiert mit dem Resturlaub bei Eintritt in die Elternzeit?**

Der Anspruch auf Erholungsurlaub entsteht zu Beginn des Jahres auch für die Monate der künftigen Elternzeit. Er darf lediglich um ein Zwölftel für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit gekürzt werden. Diese Grundsätze gelten auch für den Zusatzurlaub, § 17 BEEG

Die Kürzung liegt im Ermessen des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin. Die Kürzungsvorschrift gilt nicht für Elternzeitberechtigte, die während der Elternzeit eine Teilzeittätigkeit ausüben.

Der restliche Erholungsurlaub, der vor dem Beginn der Elternzeit nicht vollständig genommen wurde, kann auf das laufende oder nächste Urlaubsjahr nach Ende der Elternzeit übertragen werden.