

## Die Elternzeit nach dem BEEG

### 1. Allgemeines

Am 01.01.2015 trat das „Gesetz zur Einführung des ElterngeldPlus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit“ in Kraft. Mit dieser Novelle sollte die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter gestärkt werden. Hierdurch ergaben sich nicht nur Änderungen beim Elterngeld. Vielmehr wurde auch das Recht der Elternzeit an vielen Stellen geändert und aufgrund der zahlreichen Änderungen das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) mit Bekanntgabe vom 27.01.2015 neu gefasst.

Zum 01.09.2021 erfolgte nochmals eine Reform des BEEG, die aber zum größten Teil die Anspruchsmöglichkeiten für den Bezug von Elterngeld betraf. Sofern sich hierdurch auch Änderungen im Arbeitsrecht ergaben, sind diese im Folgenden berücksichtigt unter zusätzlichem Hinweis auf möglicherweise noch gültige Altregelungen.

### 2. Dauer der Elternzeit und deren Übertragung

Die Dauer der Elternzeit beträgt für den Arbeitnehmer<sup>1</sup> maximal 36 Monate pro Kind. Dieses Recht auf Elternzeit besteht grundsätzlich höchstens bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes gem. § 15 Abs. 2 Satz 1 BEEG. Am Ende des Tages, der dem Geburtstag des Kindes vorausgeht, geht das Recht auf Elternzeit ersatzlos unter. Das gilt auch dann, wenn zwei Berechtigte den Anspruch hatten. Es können also nicht erst die Mutter und dann der Vater jeweils höchstens drei Jahre Elternzeit verlangen.

#### a) b) Neues Recht

Für alle ab dem 01.07.2015 geborenen Kinder gilt aufgrund der seinerzeit geänderten Rechtslage, dass nunmehr ein Anteil von bis zu 24 Monaten in der Zeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahres des Kindes gem. § 15 Abs. 2 Satz 2 BEEG in Anspruch genommen werden kann.

Der Anteil der Elternzeit, der zwischen dem Beginn des vierten und dem Ende des achten Lebensjahres genommen werden kann, hat sich demnach von zwölf auf 24 Monate verdoppelt.

Darüber hinaus ist eine Zustimmung des Arbeitgebers zur Übertragung der Elternzeit nicht mehr erforderlich. Der Arbeitnehmer hat die freie Wahl, in welchen Zeiträumen bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes er Elternzeit beanspruchen will. Den Eltern wird es durch das neue Recht deutlich erleichtert, die Elternzeit zu einem späteren Zeitpunkt, beispielsweise bei der Einschulung des Kindes, in Anspruch zu nehmen. Der Arbeitgeber muss

---

<sup>1</sup> Im Text wird – aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit und ohne jede Diskriminierungsabsicht – ausschließlich die männliche Form verwendet. Damit sind alle Geschlechter mit einbezogen.

jetzt grundsätzlich damit rechnen, bis zur Vollendung des achten Lebensjahres in Anspruch genommen zu werden.

Im Übrigen bleibt auch bei einem Arbeitgeberwechsel der übertragene Anteil der Elternzeit erhalten.

### **3. Frist zur Inanspruchnahme (§ 16 Abs. 1 BEEG)**

Bei einer Inanspruchnahme der Elternzeit innerhalb der ersten drei Lebensjahre des Kindes gilt eine Frist von sieben Wochen vor Beginn (§ 16 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BEEG).

Für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes muss die Elternzeit spätestens 13 Wochen vor Beginn schriftlich vom Arbeitgeber verlangt werden (§ 16 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BEEG). Dem Arbeitgeber soll durch diese Regelung mehr Zeit gewährt werden, um eine Ersatzkraft zu suchen. Anders als bei Säuglingen ist es den Eltern von älteren Kindern zumutbar, eine längere Anmeldefrist einzuhalten, da bei diesen die zeitlichen Bedürfnisse für die Betreuung besser vorhersehbar und planbar sind.

Falls eine Elternzeit vor dem 3. Geburtstag begonnen werden soll und ohne Unterbrechung über den 3. Geburtstag hinaus andauern soll, muss für den Elternzeitanteil vor dem 3. Geburtstag die siebenwöchige Anmeldefrist und für den Elternzeitanteil ab dem 3. Geburtstag die Anmeldefrist von 13 Wochen eingehalten werden.

Will ein Arbeitnehmer also z. B. zwölf Monate Elternzeit nehmen und liegen dabei die ersten sechs Monate vor dem 3. Geburtstag, muss er die Elternzeit sieben Wochen vor dem Beginn der Elternzeit im 3. Lebensjahr des Kindes anmelden. In dem Fall werden dann automatisch auch die 13 Wochen für die Elternzeit nach dem 3. Geburtstag eingehalten.

Soll die Elternzeit hingegen erst kurz vor dem 3. Geburtstag beginnen, ist für die nach dem 3. Geburtstag liegende Elternzeit dennoch die 13-Wochen-Frist einzuhalten.

Beispiel:

Das Kind wurde am 01.08.2019 geboren. Der Vater möchte sechs Monate Elternzeit vom 01.07.2022 bis zum 31.12.2022 nehmen. Die siebenwöchige Anmeldefrist für die Elternzeit im Juli beginnt am 13.05.2022, die dreizehnwöchige Anmeldefrist für die Elternzeit ab 01.08.2022 bereits am 02.05.2022.

In Ausnahmefällen kann die Ankündigungsfrist verkürzt sein. Dazu müssen dringende Gründe vorliegen (§ 16 Abs. 1 Satz 3 BEEG). Dies könnte z. B. der Fall sein bei einer unvorhergesehenen vorzeitigen Geburt des Kindes oder dem Beginn einer Adoptionspflege.

### **4. Pflicht zur Vorlage einer Bescheinigung des alten Arbeitgebers**

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer die Elternzeit zu bescheinigen (§ 16 Abs. 1 Satz 8 BEEG). Im Falle eines Arbeitgeberwechsels ist bei der Anmeldung der Elternzeit auf Verlangen des neuen Arbeitgebers eine Bescheinigung des früheren Arbeitgebers über die bereits genommene Elternzeit vorzulegen (§ 16 Abs. 1 Satz 9 BEEG). Der neue Arbeitgeber soll hierdurch in die Lage versetzt werden zu prüfen, ob der Anspruch des Arbeitnehmers auf insgesamt 36 Monate Elternzeit bereits durch den alten Arbeitgeber vollständig erfüllt wurde bzw. wie viele Elternzeitmonate dem Arbeitnehmer zustehen.

Aus dem Gesetzeswortlaut ergibt sich, dass eine Verpflichtung des Arbeitnehmers die Bescheinigung über bereits genommene Elternzeit vorzulegen, nur bei der Anmeldung der Elternzeit besteht. Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, die Bescheinigung bereits früher, insbesondere im Zusammenhang mit der Einstellung des Arbeitnehmers, abzufordern.

Ferner dürfte die Frage des Arbeitgebers bei der Einstellung, in welchem Umfang der Arbeitnehmer bereits Elternzeit in Anspruch genommen hat, unzulässig sein.

## **5. Erklärung des Arbeitnehmers - Bindung**

Nach § 16 Abs. 1 Satz 2 BEEG muss der Arbeitnehmer, der Elternzeit in den ersten drei Lebensjahren des Kindes nehmen will, erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll. Die Angaben zu den Zeiträumen des Kindes sind zwingend vorgeschrieben und zunächst für beide Parteien verbindlich. Darüber hinaus kann der Arbeitnehmer auch über die „Inanspruchnahme“ der Elternzeit im dritten Jahr verfügen, er muss das jedoch nicht.

Werden die Form- und Fristvorschriften nicht eingehalten, ist die Elternzeit nicht rechtzeitig wirksam geltend gemacht. Der Arbeitnehmer bleibt ggf. unberechtigt der Arbeit fern und genießt nicht den besonderen Kündigungsschutz, bis er die Erfordernisse erfüllt hat.

## **6. Aufteilung der Elternzeit auf drei Zeitabschnitte**

Nach früherer Rechtslage konnte Elternzeit auf zwei Zeitabschnitte verteilt werden. Eine Verteilung auf weitere Abschnitte war nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich (§ 16 Abs. 1 Satz 5 BEEG a. F.).

Seit der Neuregelung aus dem Jahr 2015 gilt gemäß § 16 Abs. 1 Satz 6 BEEG, dass jeder Elternteil seine Elternzeit auf drei Zeitabschnitte verteilen kann. Eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist jedoch nur mit der Zustimmung des Arbeitgebers möglich.

Nach § 16 Abs. 1 Satz 7 BEEG kann der Arbeitgeber die Inanspruchnahme des dritten Abschnitts innerhalb von acht Wochen ab Zugang des Antrags aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen, wenn dieser Abschnitt im Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes liegen soll.

In der Gesetzesbegründung wird darauf hingewiesen, dass die entgegenstehenden dringenden betrieblichen Gründe schwerwiegend im Sinne von nahezu zwingend oder unabweisbar sein müssen. Mithin werden sehr hohe Anforderungen an den Ablehnungsgrund gestellt und der Bestimmung dürfte kaum praktische Relevanz zukommen.

## **7. Teilzeit während der Elternzeit (§ 15 Abs. 5 bis 7 BEEG)**

Die Inanspruchnahme der Elternzeit führt zur Befreiung des Arbeitnehmers von der Arbeitspflicht. Der Arbeitnehmer ist jedoch nicht gehalten, seine Zeit nur für die Betreuung und Erziehung des in seinem Haushalt lebenden Kindes zu verwenden. Es ist auch möglich, dass er einer Erwerbstätigkeit bis zu einem bestimmten Umfang nachgeht.

### **a) Vereinbarungslösung**

Jeder Arbeitnehmer in Elternzeit kann eine Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung beantragen (§ 15 Abs. 5 Satz 1 BEEG). Hierüber sollen sich die Parteien dann innerhalb von vier Wochen einigen. Diese Einigungsmöglichkeit ist unabhängig von den Voraussetzungen des nachfolgend beschriebenen § 15 Abs. 7 BEEG. Dementsprechend kann der Arbeitgeber einen solchen Antrag auch freiwillig annehmen, wenn die Voraussetzungen nach § 15 Abs 7 BEEG nicht vorliegen.

Neu eingeführt wurde allerdings nunmehr in § 15 Abs. 5 Satz 4 BEEG, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine entsprechende Ablehnung eines solchen Antrags innerhalb von vier Wochen nach Eingang des Teilzeitantrags mit einer Begründung mitteilen muss. Diese Mitteilungs- und Begründungspflicht gilt also auch für Fälle, in denen der Arbeitgeber z. B. maximal 15 Arbeitnehmer beschäftigt und deshalb ein einseitiger Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit gem. § 15 Abs. 7 BEEG ausscheidet.

### **b) Anspruch auf Teilzeit**

Der Anspruch auf Elternzeit (auch gegen den Willen des Arbeitgebers im Unterschied zur Vereinbarungslösung nach § 15 Abs. 5 BEEG) besteht unter folgenden Voraussetzungen:

- Der Arbeitgeber beschäftigt, unabhängig von der Zahl der Auszubildenden, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer,
- das Arbeitsverhältnis besteht länger als sechs Monate,
- die bisherige Arbeitszeit soll für mindestens zwei Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 32 Wochenstunden im Durchschnitt eines Monats verringert werden<sup>2</sup>,
- dem Anspruch stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen und

---

<sup>2</sup> Für bis zum 31.08.2021 geborene oder mit dem Ziel zur Adoption aufgenommene Kinder gilt nach alter Rechtslage, dass der Umfang der regelmäßigen Wochenstundenzahl zwischen 15 und 30 Stunden im Monatsdurchschnitt liegen muss, um die Anspruchsvoraussetzung zu erfüllen.

- der Anspruch auf Elternzeit wurde dem Arbeitgeber innerhalb einer bestimmten Frist vor Beginn der beanspruchten Teilzeittätigkeit schriftlich mitgeteilt.

#### aa) **Ankündigungsfrist**

Für die Ankündigungsfrist kommt es darauf an, für welchen Zeitraum Teilzeit während Elternzeit beansprucht wird. Wird die Elternteilzeit für die Zeit vor dem dritten Geburtstag des Kindes beansprucht, gilt eine Ankündigungsfrist von sieben Wochen. Beansprucht der Arbeitnehmer dagegen Elternteilzeit für die Zeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes, muss er eine Ankündigungsfrist von 13 Wochen einhalten (§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 5 BEEG).

#### ba) **Ablehnungsfrist und Zustimmungsfiktion**

Der Antrag des Arbeitnehmers auf Teilzeit während Elternzeit muss den Beginn und den Umfang der verringerten Arbeitszeit enthalten. Die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit soll im Antrag angegeben werden. Falls der Arbeitgeber die beanspruchte Elternteilzeit ablehnen will, muss er dies innerhalb von vier Wochen mit schriftlicher Begründung tun.

Für den Fall der nicht frist- oder formgerechten Ablehnung des Teilzeitverlangens ist eine Zustimmungsfiktion vorgesehen.

Diese erfasst sowohl die vom Arbeitnehmer begehrte Verringerung der Arbeitszeit als auch die vom Arbeitnehmer begehrte Verteilung der Arbeitszeit. Hat ein Arbeitgeber die Verringerung der Arbeitszeit

- in einer Elternzeit zwischen der Geburt und dem vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes nicht spätestens vier Wochen nach Zugang des Antrags oder
- in einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes nicht spätestens acht Wochen nach Zugang des Antrags

schriftlich abgelehnt, gilt die Zustimmung als erteilt und die Verringerung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers als festgelegt (§ 15 Abs. 7 Satz 5 BEEG). Auch die Verteilung der Arbeitszeit gilt entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers als festgelegt, wenn hierüber kein Einvernehmen erzielt wurde und der Arbeitgeber die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit nicht innerhalb der vorgenannten Fristen schriftlich abgelehnt hat (§ 15 Abs. 7 Satz 6 BEEG n. F.).

Soweit der Arbeitgeber den Antrag auf Verringerung oder Verteilung der Arbeitszeit rechtzeitig ablehnt, kann der Arbeitnehmer Klage vor dem zuständigen Arbeitsgericht erheben (§ 15 Abs. 7 Satz 7 BEEG).

Wie bereits ausgeführt, kann der Arbeitgeber jedoch nur ablehnen, wenn dringende betriebliche Gründe der Arbeitszeitverringerung entgegenstehen. An

das objektive Gewicht der Ablehnungsgründe nach § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BEEG werden durch die Rechtsprechung erhebliche Anforderungen gestellt.

Mit dem Begriff „dringend“ wird ausgedrückt, dass eine Angelegenheit notwendig, erforderlich oder sehr wichtig ist. Die entgegenstehenden betrieblichen Interessen müssen zwingend Hindernisse für die beantragte Verkürzung oder Verteilung der Arbeitszeit sein. Inhalt und Umfang der vom Arbeitgeber darzulegenden Tatsachen richten sich nach dem Lebenssachverhalt, auf den er die Zustimmungsverweigerung stützt. Nicht ausreichend ist beispielsweise eine Begründung, dass der Arbeitgeber behauptet, er könne für den Arbeitnehmer generell keine Ersatzkraft finden, denn der Arbeitnehmer könnte schließlich seine Tätigkeit während der Elternzeit ganz aussetzen.

Formal ist für eine entsprechende Ablehnung durch den Arbeitgeber erforderlich, dass diese Erklärung unter Einhaltung der Schriftform nach § 126 Abs. 1 BGB geschieht (Unterzeichnung durch eigenhändige Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens). In dem entsprechenden Ablehnungsschreiben muss der Arbeitgeber die Tatsachen mitteilen, die für die Ablehnung maßgeblich sind, ohne dass es einer schlüssigen oder substantiierten Darlegung bedarf (BAG vom 11.12.2018, Az.: 9 AZR 298/18). Das bedeutet also, der Arbeitgeber muss in seinem Ablehnungsschreiben den wesentlichen Kern der betrieblichen Hinderungsgründe benennen. Er muss die Tatsachen mitteilen, die für die Ablehnung maßgeblich sind.

Umgekehrt ist er mit solchen Gründen zur Ablehnung ausgeschlossen, die in dem entsprechenden Ablehnungsschreiben nicht genannt wurden.

Bis zu einer Klärung sollte der Arbeitgeber die dringenden betrieblichen Gründe, die dem Teilzeitbegehren des Arbeitnehmers entgegenstehen, bereits im Ablehnungsschreiben konkret benennen, um nicht Gefahr zu laufen, damit im Prozess ausgeschlossen zu sein.

## **8. Die vorzeitige Beendigung der Elternzeit**

Gem. § 16 Abs. 3 BEEG kann der Arbeitnehmer seine Elternzeit grundsätzlich nur mit Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beenden oder verlängern.

Hierbei gelten folgende neue Ausnahmen:

- Die vorzeitige Beendigung erfolgt wegen der Geburt eines weiteren Kindes
- oder wegen eines Härtefalles (z. B. Tod eines Elternteils, Eintritt einer schweren Krankheit oder erhebliche Gefährdung der wirtschaftlichen Existenz).

In einem solchen Fall kann der Arbeitgeber die vorzeitige Beendigung der Elternzeit nur wegen dringender betrieblicher Gründe innerhalb von vier Wochen schriftlich ablehnen.

Nach § 16 Abs. 3 Satz 3 BEEG kann die Arbeitnehmerin ihre Elternzeit wegen der Geltendmachung der Mutterschutzfristen nach §§ 3, 6 MuSchG (wegen der Geburt eines weiteren Kindes) auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beenden. Notwendig ist allein eine rechtzeitige Mitteilung der Beendigung der Elternzeit.

Beim Tod des Kindes endet die Elternzeit automatisch spätestens nach drei Wochen (§ 16 Abs. 4 BEEG).

Nach Beendigung der Elternzeit kann der Arbeitnehmer zu der Arbeitszeit zurückkehren, die er vor Beginn dieser Zeit hatte (vgl. § 15 Abs. 5 Satz 4 BEEG). Will der Arbeitnehmer auch nach der Elternzeit seine während dieser Zeit reduzierte Arbeitszeit beibehalten, so kann er spätestens drei Monate vor Beendigung der Elternzeit einen Antrag auf Verringerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nach § 8 TzBfG stellen. Der Arbeitgeber muss in diesem Falle „nur noch“ betriebliche Gründe gegen den erneuten Teilzeitantrag vortragen.

## 9. Befristete Arbeitsverhältnisse

Zur Vertretung während der Elternzeit (oder von Teilen davon) und für Zeiten einer notwendigen Einarbeitung können gem. § 21 Abs. 1 BEEG weiterhin befristete Arbeitsverhältnisse abgeschlossen werden. Hierbei wurde lediglich § 21 Abs. 4 BEEG dahingehend geändert, dass der Arbeitgeber dem befristet eingestellten Arbeitnehmer unter Einhaltung einer Frist von 3 Wochen, frühestens jedoch zum Ende der Elternzeit, kündigen kann, wenn die Elternzeit ohne Zustimmung des Arbeitgebers (vgl. § 16 Abs. 4 BEEG) vorzeitig endet und der Arbeitnehmer die vorzeitige Beendigung mitgeteilt hat. Dies gilt ebenso, wenn der Arbeitgeber die vorzeitige Beendigung der Elternzeit nicht ablehnen darf (vgl. § 16 Abs. 3 Satz 2 BEEG). Dementsprechend endet das befristete Arbeitsverhältnis regelmäßig mit der geplanten Beendigung der Elternzeit. Beantragt der Arbeitnehmer nach Ablauf des 2. Jahres die Elternzeit für das 3. Jahr, kann die Vertretung für ein weiteres Jahr mit dem Sachgrund der Elternzeitvertretung befristet eingestellt werden.

Der befristete Arbeitsvertrag ist dahingehend zu gestalten, dass nach § 21 Abs. 3 BEEG die Befristung entweder kalendermäßig bestimmt bzw. bestimmbar oder den in den Abs. 1 und 2 des § 21 BEEG genannten Zwecken zu entnehmen sein muss. Danach ist auch eine auf den Wegfall des Betreuungszwecks gerichtete Befristung zulässig.

Eine Vertragsformulierung könnte wie folgt lauten:

„Das Arbeitsverhältnis beginnt am \_\_.\_\_.\_\_\_\_ und endet - ohne dass es einer Kündigung bedarf - mit der Rückkehr von Frau/Herrn ... nach Elternzeit/dem Mutterschutz \*) frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Beschäftigten durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung, spätestens jedoch am \_\_.\_\_.\_\_\_\_. Es endet vorher, wenn es ordentlich oder aus wichtigem Grund gekündigt wird.“

\*) Unzutreffendes bitte streichen.

Der Arbeitgeber kann darüber hinaus den Arbeitsvertrag unter Einhaltung einer Frist von mindestens drei Wochen, jedoch frühestens zum Ende der Elternzeit von Frau/Herrn ... kündigen, wenn die Elternzeit ohne die Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig endet und Frau/Herr ... die vorzeitige Beendigung der Elternzeit mitgeteilt hat. Das Gleiche gilt, wenn der Arbeitgeber die vorzeitige Beendigung wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder wegen eines besonderen Härtefalls nicht ablehnen darf.“

Der Betreuungszweck fällt ganz oder teilweise weg, wenn sich ein Elternteil nach einer Phase der ausschließlichen Kinderbetreuung entschließt, seinen Anspruch auf Teilzeitarbeit während der Elternzeit ab einem bestimmten Zeitpunkt geltend zu machen. In diesem Falle endet das befristete Arbeitsverhältnis der Elternzeitvertretung automatisch mit dem Beginn des vom Elternteiler geltend gemachten Teilzeitanspruchs, da ab diesem Zeitpunkt eine Vertretung in der bisherigen Form nicht mehr benötigt wird. Der Arbeitgeber muss dies der Elternzeitvertretung spätestens 2 Wochen vor dem beabsichtigten Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses gem. § 15 Abs. 2 TzBfG mitteilen.

Wie bei allen befristeten Arbeitsverträgen sollte der Arbeitgeber unbedingt auch bei der Befristung nach dem BEEG eine Vereinbarung über die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung in den Vertrag aufgenommen werden.

## **10. Sonderkündigungsschutz**

Nach § 18 Abs. 1 BEEG darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem Elternzeit verlangt worden ist, sowie während der Elternzeit nicht kündigen. Der Sonderkündigungsschutz beginnt nach § 18 Abs. 1 BEEG je nachdem, um welchen Zeitraum es sich handelt, frühestens:

Bei verlangter Elternzeit bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes acht Wochen vor Beginn der Elternzeit sowie

bei verlangter Elternzeit, die zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes liegt, frühestens 14 Wochen vor Beginn.

Der Kündigungsschutz gilt ebenfalls während der Elternzeit, wenn der Arbeitnehmer bei demselben Arbeitgeber während der Elternzeit Teilzeitarbeit leistet. Außerdem genießt Kündigungsschutz ein Arbeitnehmer, der in Teilzeit arbeitet, ohne Elternzeit in Anspruch zu nehmen, aber Anspruch auf Elterngeld hat während des Zeitraums ab der Geburt des Kindes bis zur Vollendung des 14. Lebensmonats bzw. ab Aufnahme eines angenommenen Kindes längstens bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes.

Dadurch werden auch die Beschäftigten geschützt, die bereits vor der Elternzeit in Teilzeit (bis zu 32 Wochenstunden) gearbeitet hatten und weiterhin in Teilzeit arbeiten, ohne dass sie dazu die Elternzeit noch einmal zusätzlich beansprucht hätten.



Der Kündigungsschutz für Arbeitnehmer in Teilzeit in der Elternzeit bzw. Teilzeit und grundsätzliche Berechtigung auf Elterngeld besteht freilich nur solange, wie diese Voraussetzungen oder die Voraussetzungen für die Elternzeitberechtigung noch bestehen.

In allen Fällen des besonderen Kündigungsschutzes nach § 18 BEEG gilt aber auch die Ausnahme aus § 18 Abs. 1 Satz 4, 5 BEEG, wonach die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle ausnahmsweise eine Kündigung für zulässig erklären kann.

In Niedersachsen ist dafür etwa die Gewerbeaufsicht zuständig.

Umfasst sind insbesondere Fälle, in denen der beschäftigende Betrieb stillgelegt wird und eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit ausscheidet. Die Bundesregierung hat zur Durchführung des Kündigungsschutzes eine Verwaltungsvorschrift erlassen (s. Bundesanzeiger vom 09.01.2007, Nr. 5/2007).

## **11. Großelternzeit**

Nach § 15 Abs. 1 a BEEG haben auch Großeltern einen Anspruch auf Großelternzeit, wenn sie mit ihrem Enkelkind in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen und

- ein Elternteil des Kindes minderjährig ist oder
- ein Elternteil des Kindes sich in einer Ausbildung befindet, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen wurde und die Arbeitskraft des Elternteils im Allgemeinen voll in Anspruch nimmt.

Der Anspruch auf Großelternzeit besteht aber nur für Zeiten, in denen keiner der Elternteile des Kindes selbst Elternzeit nimmt.

## **12. Urlaub**

Nach § 17 BEEG kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um 1/12 kürzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer während der Elternzeit bei seinem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leistet.

Es handelt sich lt. Gesetz nur um eine Kürzungsmöglichkeit des Arbeitgebers. Der Urlaub wird also nicht automatisch gekürzt. Daher muss der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer eine entsprechende Willenserklärung aussprechen. Dies ist möglich sowohl vor als auch nach Antritt der Elternzeit während des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann die Kürzungsbefugnis nicht mehr ausgeübt werden (BAG vom 19.05.2015, Az.: 9 AZR 725/13).

Die Erklärung könnte wie folgt gefasst werden:

„Hiermit kürzen wir den Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um 1/12.“