Vorwort 4

I. Elternzeit:
Was ist neu im Bundeserziehungsgeldgesetz? 7

II. Wer erhält Elternzeit? 9

III. Wie wird Elternzeit in Anspruch genommen? . . . 11

IV. Wie lange dauert die Elternzeit? 18

V. Wie teilt man die Elternzeit auf? 22

VI. Wie überträgt man Elternzeit über den
3. Geburtstag des Kindes hinaus? 25

VII. Wie kann man während der Elternzeit
arbeiten? 30

VIII. Besteht während der Elternzeit
Kündigungsschutz? 39

IX. Wie wird bei der Elternzeit Erholungsurlaub
berücksichtigt? 43

X. Wie wirkt sich die Elternzeit auf die
Sozialversicherungen aus? 47

Vorwort

Die zu Beginn des Jahres 2001 in Kraft getretene Reform des Bundeserziehungsgeldgesetzes gehört zu den Kernstücken der Familienpolitik der Bundesregierung in dieser Legislaturperiode. Zum ersten Mal seit 1986 wurden die Einkommensgrenzen für das Erziehungsgeld erhöht, so dass wieder mehr Eltern Erziehungsgeld erhalten können. Mit der neuen Elternzeit, die den überholten „Erziehungsurlaub“ abgelöst hat, bieten wir Müttern und Vätern bessere Möglichkeiten zur individuellen Lebensgestaltung.

Erstmals können Eltern die bis zu 3-jährige Elternzeit vom ersten bis zum letzten Tag auch gemeinsam nehmen und dabei kann jeder von ihnen bis zu 30 Stunden in der Woche arbeiten. Damit erhalten Eltern deutlich verbesserte Rahmenbedingungen, um sich gemeinsam sowohl der Erziehung ihres Kindes als auch ihrem Beruf zu widmen. Mehr Flexibilität erhalten die Eltern durch das Angebot, mit Zustimmung des Arbeitgebers 1 Jahr der Elternzeit zwischen dem 3. und dem 8. Geburtstag des Kindes zu nehmen, um so beispielsweise das 1. Schuljahr begleiten zu können.

Für die Elternzeit besteht Kündigungsschutz. Neu ist der grundsätzliche Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit während der Elternzeit in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten. Dieser Anspruch kann auch über die Elternzeit hinaus auf Grund des ebenfalls neuen Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge bestehen.

Die Möglichkeiten der neuen flexiblen Elternzeit – mit den entscheidenden Verbesserungen für die partnerschaftliche Erziehung, die Vermeidung beruflicher Risiken und die Sicherung des Familieneinkommens – sind auch für junge Väter interessant. Bisher waren sie nur mit einem verschwindend geringen Anteil von rund 1,5 % am alten Erziehungsurlaub beteiligt. Bei einer repräsentativen Umfrage waren 1999 fast 70 % der Befragten der Meinung, der Erziehungsurlaub für Väter müsse attraktiver werden, und 81 % befürworteten einen Anspruch auf Teilzeitarbeit während des Erziehungsurlaubs. Das Reformgesetz, das für Eltern mit Kindern ab dem Geburtsjahrgang 2001 gilt, hat diese Wünsche erfüllt.

Die vorliegende Publikation informiert in knapper Form über die wichtigsten Neuerungen. Anhand von praxisorientierten Fallbeispielen werden die häufigsten Fragen zur neuen Elternzeit beantwortet. Sie ist damit ein hilfreicher Ratgeber für (werdende) Eltern, die die neuen Spielräume des Bundeserziehungsgeldgesetzes nutzen wollen.

Christine Bergmann

Dr. Christine Bergmann
Bundesministerin für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

Gemeinsam,
dreisam.

I.

Elternzeit: Was ist neu im Bundeserziehungs-geldgesetz?

Mutter und Vater können gemeinsam oder abwechselnd Elternzeit nehmen

Die neue Elternzeit gilt für Geburten ab dem 1. Januar 2001. Eltern haben einen Rechtsanspruch gegen ihren Arbeitgeber oder ihre Arbeitgeberin auf Elternzeit. Mutter und Vater können, gemeinsam oder abwechselnd, auch auf verschiedene Zeiten aufgeteilt, der Arbeit fernbleiben und sich der Betreuung und Erziehung ihres neugeborenen Kindes für insgesamt 3 Jahre widmen. Wenn die Familie sich vergrößert, besteht diese Möglichkeit für jedes Kind; volle 3 Jahre Elternzeit aber nur, wenn das zweite Kind nach Vollendung des 3. Lebensjahres des ersten Kindes geboren wird. Nach Ablauf der Elternzeit nehmen die Eltern ihre frühere Arbeit wieder auf.

Wer Elternzeit nehmen will, muss lediglich 6 bzw. 8 Wochen vor ihrem Beginn gegenüber dem Unternehmen eine schriftliche Erklärung zur Elternzeit abgeben. In dieser ersten Erklärung müssen sich die berufstätigen Eltern festlegen, wie sie ihre Elternzeit in den ersten 2 Jahren ab Beginn der Elternzeit gestalten und aufteilen wollen. Daran sind sie gebunden.

Bis zu 12 Monate der insgesamt 3-jährigen Elternzeit können mit Zustimmung der Firma auf eine spätere Zeit

übertragen werden. Dieser Anteil kann bis zum 8. Geburtstag des Kindes aufgeschoben werden.
Während der Elternzeit können die anspruchsberechtigten Eltern Erziehungsgeld für die ersten beiden Lebensjahre des Kindes beanspruchen. Arbeitsentgelt wird während der Elternzeit nicht gezahlt. Allerdings können die Eltern während der Elternzeit jeweils bis zu 30 Wochenstunden arbeiten. Das novellierte Gesetz gibt den Eltern einen Anspruch, in ihrer alten Tätigkeit weiterzuarbeiten, aber nur in Teilzeit zwischen 15 und 30 Wochenstunden und nur, wenn der neuen Tätigkeit keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen und die übrigen Voraussetzungen gem. § 15 Abs. 7 BErzGG vorliegen. Auch bei einem anderen Unternehmen darf während der Elternzeit gearbeitet werden, wenn die wöchentliche Arbeitszeit 30 Stunden nicht übersteigt und das eigene Unternehmen zustimmt.

II.

Wer erhält Elternzeit?

Elternzeit nach dem neuen Bundeserziehungsgeldgesetz kann nur für die Kinder verlangt werden, die am 1. Januar 2001 oder später geboren sind. Für früher geborene Kinder gilt das Bundeserziehungsgeldgesetz in der alten Fassung weiter.

Wichtige Voraussetzungen

Wichtigste Voraussetzung für die Elternzeit ist, dass die Eltern in einem **Arbeitsverhältnis stehen, zur Berufsbildung beschäftigt oder als Heimarbeiter bzw. Gleichgestellter tätig sind.** Die Elternzeit kann auch im befristeten Vertrag, bei Teilzeittätigkeit und geringfügiger Beschäftigung genommen werden. **Anspruchsberechtigt sind daher nur die abhängig Beschäftigten,** nicht also Unternehmer und Selbstständige, wie z. B. Apotheker, Ärzte, Handwerker, Rechtsanwälte, Steuerberater, Unternehmensberater oder andere freiberuflich Tätige.

Weitere Voraussetzung ist, dass der oder die Anspruchsberechtigte während der Elternzeit mit dem zu betreuenden Kind in einem Haushalt lebt. Vorübergehende Abwesenheitszeiten, auch längere Krankenhausaufenthalte, verhindern den Rechtsanspruch auf Elternzeit nicht. Auch muss die Erziehung und Betreuung des Kindes nicht ausschließlich durch die Anspruchsberechtigten erfolgen.

Anspruchsberechtigt sind …

Anspruchsberechtigt sind die leiblichen Eltern, Adoptiveltern, sorgeberechtigten Großeltern und andere Personen, denen die Personensorge für das Kind übertragen worden ist. Aber auch der nicht verheiratete Vater, der Anspruch auf Erziehungsgeld hat, und die Betreuungspersonen während der Adoptionspflegschaft können Elternzeit beanspruchen. Ebenso besteht ein Anspruch auf Elternzeit bezüglich der Kinder, die ein Ehepartner mit in die Ehe gebracht hat.

III.

Wie wird Elternzeit in Anspruch genommen?

Elternzeit muss schriftlich von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber verlangt werden. Wollen die Eltern gemeinsam Elternzeit nehmen, muss jeder eine eigene Erklärung an seinen Arbeitgeber oder seine Arbeitgeberin richten.

Schriftliche Erklärung

Die schriftliche Erklärung zur Elternzeit muss spätestens 8 Wochen vor dem geplanten Beginn der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber zugegangen sein. Ausnahmsweise genügt auch eine 6-wöchige Frist, wenn die Elternzeit unmittelbar nach der Geburt des Kindes, dies betrifft den Vater, oder nach der Mutterschutzfrist beginnen soll. Wird die Frist nicht eingehalten, verzögert sich der Beginn der Elternzeit um die Zeitspanne der nicht eingehaltenen Frist, höchstens jedoch um 8 Wochen.

Die Eltern können den Beginn ihrer Elternzeit frei wählen. Sie muss nicht mit der Geburt des Kindes oder nach der Mutterschutzfrist beginnen. Sie endet aber spätestens mit dem 3. Geburtstag des Kindes, es sei denn, ein Abschnitt der maximal 3-jährigen Elternzeit ist auf eine spätere Zeit übertragen worden.

Können die Eltern dringende Gründe anführen, ist ausnahmsweise auch eine kürzere Frist möglich. Dies könnte etwa bei einer unvorhergesehenen vorzeitigen Geburt des Kindes der Fall sein. Auf weniger als 2 Wochen wird in diesen Fällen die Frist (für den Vater) in der Regel nicht abgekürzt werden können.

In dem Schreiben müssen die Eltern **verbindlich erklären, für welche Zeiten innerhalb der ersten 2 Jahre ab Beginn der Elternzeit sie Elternzeit nehmen wollen. Mit der Erklärung haben sie sich festgelegt. Eine nachträgliche Änderung ist nur noch mit Zustimmung des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin möglich.**

2-Jahres-Frist

Wenn die Elternzeit der Mutter sich unmittelbar an die Mutterschutzfrist anschließt, dann wird die Zeit der Mutterschutzfrist ab Geburt bei der 2-Jahres-Frist berücksichtigt. Die Mutter muss sich in diesen Fällen **bis zum 2. Geburtstag des Kindes** festlegen. Bei einer späteren Inanspruchnahme der Elternzeit beginnt diese 2-Jahres-Frist mit dem Beginn der Elternzeit.

Soll die Elternzeit in unterschiedliche Zeitabschnitte aufgeteilt werden, muss die Erklärung entsprechend abgefasst werden. Jeder Elternteil hat einen eigenen Anspruch auf Elternzeit, daher kann die Elternzeit unter den Eltern auf verschiedene Abschnitte aufgeteilt werden (siehe V.).

Erklärung für das 3. Jahr

Nehmen die Eltern die Elternzeit unmittelbar nach der Geburt, ist eine schriftliche Erklärung für das 3. Jahr der Elternzeit und für eine mögliche Übertragung auf ein späteres Lebensalter des Kindes noch nicht erforderlich, denn das Gesetz verlangt eine bindende Erklärung nur

für 2 Jahre. Eine darüber hinausgehende Erklärung bindet die Eltern zu diesem Zeitpunkt noch nicht.

Die Erklärung für das 3. Jahr der Elternzeit muss mindestens 8 Wochen vor Ablauf des 2-Jahres-Zeitraums abgegeben werden. Erst zu diesem Zeitpunkt tritt die Bindungswirkung für das 3. Jahr ein (auch einer früheren Erklärung).

Beispiel:
Die Eltern rufen ihren gemeinsamen Arbeitsvorgesetzten, den Abteilungsleiter, an und bitten ihn um Elternzeit für beide Elternteile für 1 Jahr sowie um möglichst frühzeitigen Beginn. Nach einigem Hin und Her erklärt der Abteilungsleiter, dass beide ab nächsten Monat für 1 Jahr in Elternzeit gehen können. Kurz vor Beginn teilt die Personalabteilung den Eltern schriftlich mit, dass Elternzeit nicht gewährt wird.

Hier haben die Eltern gleich zwei Fehler gemacht. **Sie haben die erforderliche Schriftform nicht eingehalten, die telefonische Benachrichtigung genügt nicht.** Auch reicht die Anzeige der Elternzeit gegenüber dem Arbeitsvorgesetzten, dem Dienstvorgesetzten oder einer ähnlichen Person nicht immer aus. Die Anzeige sollte gegenüber der Leitung des Unternehmens, d. h. der Personalabteilung oder der Geschäftsführung, erfolgen. Die Eltern können daher Elternzeit nicht mit dem telefonisch vereinbarten Termin antreten. Die Eltern müssen erneut eine schriftliche Erklärung bei der zuständigen Personalabteilung abgeben. Der Beginn der Elternzeit verzögert sich entsprechend.

Auch eine mögliche – freiwillige – Vereinbarung mit dem Unternehmen dürfte hier nicht vorliegen. Denn die Ar-

beitsvorgesetzten oder Fachvorgesetzten sind zu einer solchen Vereinbarung für ihr Unternehmen häufig nicht vertretungsberechtigt. Im Einzelfall kann anderes gelten. Im Übrigen sollte eine solche Vereinbarung immer schriftlich erfolgen.

Beispiel:
Die Mutter nimmt nach Geburt und Ablauf der Mutterschutzfrist Elternzeit in Anspruch. 6 Wochen vorher hatte sie für 3 Jahre Elternzeit bei ihrem Arbeitgeber beansprucht. Nach Ablauf von 2 Jahren will sie wieder arbeiten, weil inzwischen die Grosseltern bei ihr eingezogen sind und das Kind betreuen können.

Ihre ursprüngliche Anspruchserklärung hat sie nur für die ersten beiden Jahre gebunden. Auch ihr Arbeitgeber konnte, trotz des anders lautenden Antrags, nur von einer Arbeitsbefreiung für maximal 2 Jahre ausgehen. Sie hat daher gem. § 15 Abs. 5 Satz 2 BErzGG das Recht, im 3. Jahr wieder wie bisher berufstätig zu sein. Damit steht ihr Verhalten allerdings im Widerspruch zur ursprünglichen Erklärung. Man wird daher von ihr verlangen müssen, angemessene Zeit vor Wiederaufnahme der Arbeit ihren Arbeitgeber davon zu unterrichten. In Anlehnung an § 16 Abs. 1 BErzGG wird eine 8-wöchige Ankündigungsfrist ausreichen. Auch ihr Arbeitgeber kann sie im Übrigen vor Ablauf der 2-jährigen Elternzeit zur Klarstellung auffordern. **Um solche Fälle wie den vorliegenden zu vermeiden, wird geraten, sich bei dem Erstantrag auf Elternzeit für die ersten beiden Jahre zu erklären und sich zugleich darauf zu beschränken.**

Beispiel:
Wie im vorigen Beispiel, nur will die Mutter auch im 3. Jahr Elternzeit nehmen trotz der Betreuungsmöglichkeit durch die Grosseltern.

Das über 2 Jahre hinausgehende Verlangen der Mutter in ihrer ursprünglichen Erklärung bindet sie zwar insoweit nicht. Will sie aber dennoch ihre ursprüngliche Absicht verwirklichen, auch im 3. Jahr Elternzeit zu haben, ist dafür nur eine schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber erforderlich. Diese Erklärung muss sie gem. § 16 Abs. 1 BErzGG mindestens 8 Wochen vor Ablauf des 2-Jahres-Zeitraums abgeben, sie kann sie aber auch früher, hier mit dem Ursprungsverlangen, abgeben. Äußern sich also beide Seiten vor Ablauf des 2-Jahres-Zeitraums nicht, kann die Mutter auch im 3. Jahr Elternzeit nehmen, weil sie sie ordnungsgemäß beantragt hat.

Beispiel:
Nach der Geburt ihres Kindes erkrankt die Mutter schwer. Die geplante und bereits rechtzeitig beantragte Elternzeit kann sie nicht antreten. Obwohl ein Wechsel nicht vorgesehen war, soll und will nun der Vater möglichst kurzfristig für 2 Monate Elternzeit bei seiner Arbeitgeberin beantragen.

Dies dürfte ein dringender Grund für die ausnahmsweise zulässige Abkürzung der Ankündigungsfrist sein, insbesondere wenn eine anderweitige Betreuung des Kindes nicht organisiert werden kann oder den Eltern nicht zuzumuten ist. Abhängig von den Betreuungsmöglichkeiten der Eltern und der Flexibilität in der Disposition

der Arbeitgeberin kommt eine Abkürzung der Fristen auf bis zu 2 Wochen, notfalls auch noch kürzer, in Betracht.

Ob die Mutter demgegenüber ihre Elternzeit vorzeitig beenden kann, richtet sich nach § 16 Abs. 3 BErzGG. Die schwere Krankheit ist ein besonderer Härtefall und führt zur vorzeitigen Beendigung der beantragten Elternzeit, es sei denn, ihr Arbeitgeber kann dagegen dringende betriebliche Gründe anführen. Die Mutter wird daher nach Ende ihrer Krankheit wie bisher weiterarbeiten können.

IV.

Wie lange dauert die Elternzeit?

Die Elternzeit kann mit der Geburt des Kindes beginnen und ist auf maximal 3 Jahre begrenzt, nämlich bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes, wenn nicht ein Anteil übertragen wird. Elternzeit ist nicht abhängig von der Zustimmung der Arbeitgeberseite.

Wollen beide Eltern gemeinsam in Elternzeit gehen, muss das Unternehmen Mutter und Vater jeweils für maximal 3 Jahre von der Arbeit freistellen. **Die Mutter kann allerdings erst nach Ablauf der Mutterschutzfrist Elternzeit bekommen. Dies führt für die Mutter aber nicht zu einer Verlängerung der Elternzeit über das 3. Lebensjahr des Kindes hinaus, § 15 Abs. 3 Satz 2 BErzGG.**

Elternzeit von maximal 3 Jahren wird bezogen auf das Kind berechnet

Die Elternzeit von maximal 3 Jahren wird bezogen auf das Kind berechnet. Wird Elternzeit getrennt, abwechselnd oder nacheinander genommen, bleibt es bei der Begrenzung. Elternzeit, die die Mutter nimmt, verbraucht die Elternzeit für den Vater und umgekehrt (§ 15 Abs. 3 Satz 1 BErzGG).

Stellt sich während der Elternzeit für das erste Kind weiterer Nachwuchs ein, ändert dies nichts an der laufenden Elternzeit für das erste Kind. Die bestehende Elternzeit schließt eine weitere Elternzeit aus, d. h., die Elternzeit für das zweite Kind beginnt erst im Anschluss an die Elternzeit für das erste Kind. Die Zeit ab der Geburt des zweiten Kindes bis zum Ende der Elternzeit des ersten Kindes kann daher nicht von der Elternzeit des zweiten Kindes aufgespart und übertragen werden. Auch die Mehrlingsgeburt gilt für das Gesetz nur als ein Fall der Elternzeit. Für Zwillinge gibt es daher nur insgesamt 3 Jahre Elternzeit, nicht etwa 4 oder 5 Jahre durch eine Aufteilung auf beide Kinder.

Für Zwillinge gibt es nur insgesamt 3 Jahre Elternzeit

Allerdings kann die Geburt eines weiteren Kindes während der Elternzeit zur vorzeitigen Beendigung der laufenden Elternzeit führen, wenn das Unternehmen zustimmt. Diese Zustimmung kann es nur aus dringenden betrieblichen Gründen verweigern, § 16 Abs. 3 Satz 2 BErzGG. Die erneute Mutterschutzfrist zur Geburt des neuen Kindes ist jedoch kein zulässiger Grund für die Mutter, die bisherige Elternzeit vorzeitig zu beenden.

Stirbt das Kind während der Elternzeit, endet die Elternzeit spätestens 3 Wochen nach dem Tod des Kindes, § 16 Abs. 4 BErzGG. Nach Ablauf der Frist müssen die Eltern ihre frühere Arbeit wieder aufnehmen.

In einem besonderen Härtefall, etwa bei schwerer Krankheit, Behinderung oder Tod eines Elternteils, kann die Elternzeit mit Zustimmung der Arbeitgeberseite vorzeitig beendet werden.

Nach Ablauf der Elternzeit lebt das bisherige Arbeitsverhältnis „automatisch“ in der Form wieder auf, in der es vor der Elternzeit bestan-

den hat. Also in aller Regel als Vollzeitarbeitsverhältnis mit dem damaligen Tätigkeitsinhalt.

Beispiel:
Der Vater nimmt Elternzeit ab der Geburt bis zum 3. Geburtstag des Kindes. Die Mutter nimmt ebenfalls Elternzeit nach Beginn der 8-wöchigen Mutterschutzfrist und verlangt vom Unternehmen eine Übertragung der Elternzeit bis zum Ablauf von 2 Monaten nach dem 3. Geburtstag des Kindes, weil sie noch keine „volle 3 Jahre Elternzeit“ gehabt habe.

Der Vater hat Anspruch auf Elternzeit vom Tag der Geburt an bis zum Ablauf des Tages vor dem 3. Geburtstag des Kindes. Dann vollendet sich nämlich das 3. Lebensjahr des Kindes. Die Mutter hat einen Anspruch ebenfalls nur bis zu diesem Zeitpunkt. Sie kann eine Übertragung für die weiteren 8 Wochen ihrer Mutterschutzfrist nicht verlangen, weil diese Frist auf die Begrenzung der bis zu 3 Jahre dauernden Elternzeit pro Kind angerechnet wird. Ob das Unternehmen der Mutter dieser Verlängerung also zustimmt oder nicht, ist unwichtig. Um Elternzeit gemäß dem Bundeserziehungsgeldgesetz würde es sich bei einer entsprechenden Verlängerung nicht handeln.

Beispiel:
Die Mutter hat nach Ablauf ihrer Mutterschutzfrist von 8 Wochen für 10 Monate Elternzeit. Anschliessend hat der Vater 2 Jahre Elternzeit.

Auch hier kommt eine Übertragung für weitere 2 Monate nicht in Betracht. Durch Anrechnung der Mutterschutzfrist ist die bis zu 3 Jahre pro Kind maximal mögliche Elternzeit erschöpft.

Beispiel:
Nach Ablauf der 8-wöchigen Mutterschutzfrist hat die Mutter 10 Monate Elternzeit. Anschliessend hat der Vater 1 Jahr Elternzeit. 8 Wochen vor Ablauf der väterlichen Elternzeit begehrt der Vater die Zustimmung seiner Arbeitgeberin zur Übertragung von weiteren 14 Monaten Elternzeit auf einen mit der Arbeitgeberin noch zu vereinbarenden späteren Lebensabschnitt des Kindes.

Einen gesetzlichen Anspruch auf Übertragung hat der Vater sowieso nur für 12 Monate. Unabhängig davon muss er sich auf seine eigene 1-jährige Elternzeit auch die von der Mutter verbrauchte Elternzeit, nämlich die 8-wöchige Schutzfrist und die 10-monatige Elternzeit, anrechnen lassen.

Beispiel:
Die Mutter, die im 3. Jahr ihrer Elternzeit für ihr erstgeborenes Kind ist, steht kurz vor der Geburt ihres zweiten Kindes. Sie teilt ihrem Unternehmen schriftlich mit, dass sie ihre Elternzeit wegen der bevorstehenden Geburt sofort beenden möchte. Das Unternehmen weist sie unverzüglich schriftlich auf § 16 Abs. 3 Satz 3 BErzGG hin und bittet sie um nähere Begründung ihres Verlangens binnen einer Woche. Als es nichts von ihr hört, lehnt es ihr Beendigungsverlangen innerhalb der 4-Wochen-Frist schriftlich ab.

Obwohl das Unternehmen dringende betriebliche Gründe nicht geltend macht, hat die Mutter nicht das Recht, die Elternzeit vorzeitig zu beenden. Denn wegen des engen zeitlichen Zusammenhangs zwischen ihrem Wunsch nach Beendigung und der Geburt des weiteren Kindes wird man davon ausgehen können, dass sie wegen der erneuten Mutterschutzfristen die Elternzeit beenden will. Dies gestattet das Gesetz jedoch nicht.

V.

Wie teilt man die Elternzeit auf?

Die Eltern können selbst entscheiden

Die Eltern können selbst entscheiden, ob sie die Elternzeit für ihr Kind **gemeinsam** nehmen **oder nur ein Elternteil** das Kind betreut. Sie können auch **eine mehrfach wechselnde Aufteilung** unter sich für die Betreuung des Kindes wählen. **Insgesamt darf die Elternzeit aber nur auf bis zu vier Zeitabschnitte verteilt werden.** Als Zeitabschnitt gilt nur die Zeit, die als Elternzeit genommen wird, nicht dagegen die zwischen diesen Zeiten liegenden normalen Arbeitszeiten. Einer Zustimmung der Arbeitgeberseite bedarf es nicht.

Flexible Gestaltung möglich

Teilen Mutter und Vater die Zeitabschnitte untereinander auf, dürfen **beide zusammen** nicht mehr als vier Zeitabschnitte Elternzeit nehmen. Die Abschnitte müssen nicht gleich lang sein oder regelmäßig auf die Gesamtelternzeit verteilt werden. Auch die auf ein späteres Lebensalter des Kindes übertragene Elternzeit gilt als ein Zeitabschnitt.

Eine ursprünglich verkürzt genommene Elternzeit kann nur mit Zustimmung der Arbeitgeberseite verlängert werden und, mit Ausnahme der Übertragung, nur bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes gewährt werden. Nur ausnahmsweise, wenn ein vorgesehener Wechsel in

der Anspruchsberechtigung aus wichtigem Grund nicht erfolgen kann, bedarf es der Zustimmung des Unternehmens zur Verlängerung nicht, § 16 Abs. 3 Satz 3 BErzGG. Dieser Fall kann z. B. dann eintreten, wenn die Eltern sich während der Elternzeit eines Elternteils getrennt haben und der andere Elternteil seine geplante Elternzeit nicht in Anspruch nehmen kann, weil er nicht mehr in einem Haushalt mit dem Kind lebt.

Beispiel:

Mutter und Vater nehmen zweimal abwechselnd jeweils 9 Monate Elternzeit, der Vater beginnt mit der Geburt des Kindes. Während der Elternzeit des einen Elternteils arbeitet der andere Elternteil.

Damit haben die Eltern in zulässiger Weise die Elternzeit für ihr Kind vollständig ohne Übertragung ausgenutzt, ebenso wie die Möglichkeit, die Elternzeit gemeinsam in bis zu vier Zeitabschnitte aufzuteilen.

VI.

Wie überträgt man Elternzeit über den 3. Geburtstag des Kindes hinaus?

Übertragung der Elternzeit

Bis zu 12 Monate der 3-jährigen Gesamtelternzeit können mit Zustimmung der Arbeitgeberseite auf die Zeit bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes übertragen werden, § 15 Abs. 2 Satz 1 zweiter Halbsatz BErzGG. Eine Aufteilung des übertragenen Zeitabschnitts ist möglich.

Soll ein Abschnitt der Elternzeit übertragen werden, um z. B. das 1. Schuljahr des Kindes intensiver zu begleiten, muss noch restliche Elternzeit übrig geblieben sein und das Unternehmen muss der Übertragung zugestimmt haben. **Es ist daher ratsam, vor Vollendung des 2. Lebensjahres des Kindes eine Einigung mit der Arbeitgeberseite darüber herbeizuführen, dass ein bestimmter Anteil der Elternzeit übertragen wird und in welcher Zeit die übertragene Elternzeit genommen wird. Erzwingbar und gegen den Willen der Arbeitgeberseite durchsetzbar ist die Übertragung praktisch nicht.**

Beispiel:

Die Mutter will die ersten 6 Monate nach der Geburt und der Mutterschutzfrist Elternzeit nehmen, der Vater im Anschluss daran weitere 6 Monate. Danach sollen die

Grosseltern aushelfen. Das Jahr vor der Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes soll so aufgeteilt werden, dass erst der Vater 6 Monate Elternzeit nimmt, danach die Mutter.

Aufteilung und Übertragung der Elternzeit sind zulässig. Die Eltern haben den maximalen Wechsel von vier Zeitabschnitten ausgeschöpft. Weitere Elternzeit können sie nicht mehr nehmen, obwohl der Anspruch auf Elternzeit bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes besteht. Der Vater muss seine erste Elternzeit dem Unternehmen 8 Wochen vor Beginn schriftlich ankündigen, die Mutter ihre erste Elternzeit 6 Wochen vorher, weil sie nach der Geburt ihres Kindes Mutterschutz hat. Die Übertragung der Elternzeit ist von beiden Elternteilen mit ihrem jeweiligen Arbeitgeber vorher, sinnvollerweise während der ersten 2 Lebensjahre des Kindes, zu vereinbaren. Denn die Übertragung ist nur mit Zustimmung der Arbeitgeberseite möglich.

Beispiel:
Die Eltern bekommen ihr erstes Kind, die Mutter beantragt bei ihrer Arbeitgeberin Elternzeit für die ersten 3 Lebensjahre und erhält diese auch. Am 2. Geburtstag ihres ersten Kindes wird das zweite Kind geboren. 8 Wochen vor Ablauf der 3-jährigen Elternzeit für das erste Kind verlangt die Mutter von ihrer Arbeitgeberin 2 Jahre Elternzeit für ihr zweites Kind bis zu dessen 3. Geburtstag. Ausserdem beantragt sie die Übertragung von 12 Monaten der Elternzeit für ihr zweites Kind auf die Zeit dessen 1. Schuljahres.

Die 2 Jahre Elternzeit bis zum 3. Geburtstag des zweiten Kindes stehen der Mutter zu. **Die Übertragung der 12 Monate Elternzeit auf das 1. Schuljahr ihres zweiten Kindes wird scheitern. Denn die Mutter hat keine Elternzeit mehr zur Verfügung, die noch übertragen werden könnte.** Die Elternzeit für das erste Kind ist mit 3 Jahren bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des ersten Kindes voll ausgeschöpft worden. Da das zweite Kind während der Elternzeit des ersten Kindes geboren wurde, beginnt dessen Elternzeit erst im Anschluss, hier am 1. Geburtstag des zweiten Kindes. **Daher stehen der Mutter für ihr zweites Kind nur noch 2 Jahre Elternzeit zur Verfügung.** Diese kann sie, wie sie das von ihrer Arbeitgeberin verlangt hat, bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres ihres zweiten Kindes in Anspruch nehmen. **Die Zeit des 1. Lebensjahres des zweiten Kindes kann nicht etwa „angespart“ und dann auf ein späteres Lebensjahr des Kindes – über den 3. Geburtstag hinweg – übertragen werden. Durch die Überschneidung der Elternzeit für das erste Kind mit der Geburt des zweiten Kindes fällt das 1. Jahr Elternzeit für das zweite Kind ersatzlos weg.**

Beispiel:
Die Mutter nimmt Elternzeit bis zum 3. Geburtstag des Kindes. Der Vater, der bis zum 3. Geburtstag des Kindes keine Elternzeit genommen hat, beantragt die Übertragung von 12 Monaten bis zum 8. Geburtstag.

Obwohl der Vater noch keine Elternzeit genommen hat, kann er keinen Anteil übertragen, da bereits die Mutter die vollen 3 Jahre für das Kind verbraucht hat. Elternzeit, die die Mutter nimmt, verbraucht die Elternzeit für den Vater und umgekehrt (§ 15 Abs. 3 Satz 1 BErzGG).

Wie überträgt man Elternzeit über den 3. Geburtstag des Kindes hinaus?

Beispiel:

Den berufstätigen Eltern werden Zwillinge geboren. Die Mutter verlangt für ein Kind von ihrem Arbeitgeber Elternzeit für das 1. Jahr, der Vater für das andere Kind von seiner Arbeitgeberin Elternzeit für das 2. und 3. Lebensjahr. Ausserdem verlangt die Mutter von ihrem Arbeitgeber eine Übertragung des ihr zustehenden 3. Jahres Elternzeit auf das 1. Schuljahr ihrer Kinder.

Die Aufteilung unter den Eltern und die Inanspruchnahme ihrer Elternzeit gegenüber ihren jeweiligen Arbeitgebern **für die ersten 3 Lebensjahre** ihrer Zwillinge ist zulässig und korrekt. Allerdings gilt die Elternzeit immer für beide Kinder. Eine Übertragung der Elternzeit für die Mutter auf das 1. Schuljahr ihrer Kinder kann dagegen nicht erfolgen. Denn für das Gesetz gilt die Geburt der Zwillinge als ein Fall der Elternzeit.
Mit der Aufteilung der Elternzeit bis zum 3. Geburtstag der Kinder ist der Anspruch auf Elternzeit daher erschöpft. Die Elternzeit des einen Elternteils verbraucht die Elternzeit des anderen Elternteils.

VII.

Wie kann man während der Elternzeit arbeiten?

Das neue Bundeserziehungsgeldgesetz hat mit dem Rechtsanspruch auf Elternzeit auch den **Rechtsanspruch des Arbeitnehmers und der Arbeitnehmerin auf Teilzeittätigkeit** während der Elternzeit geschaffen.

Eltern können jeweils bis zu 30 Stunden arbeiten

Wollen die Eltern während ihrer Elternzeit, sei es aus finanziellen Gründen und/oder um den Anschluss an ihre beruflichen Fertigkeiten nicht zu verpassen, tätig sein, dürfen sie **bis zu 30 Wochenstunden entweder bei ihrem eigenen, bisherigen Arbeitgeber oder bei einem anderen Arbeitgeber oder als Selbstständige berufstätig sein. Die Teilzeittätigkeit während der Elternzeit bedarf grundsätzlich der Zustimmung der Arbeitgeberseite.** Das Unternehmen kann sie nur innerhalb einer bestimmten Frist aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen.

Soll die bisherige Arbeit **beim eigenen Arbeitgeber oder bei der eigenen Arbeitgeberin** während der Elternzeit fortgesetzt werden, gilt für den Anspruch Folgendes:
Während der Elternzeit kann die bisherige (Vollzeit-)-Tätigkeit beim eigenen Arbeitgeber auf eine Teilzeittätigkeit zwischen **15 und 30 Wochenstunden** verringert werden, wenn der Arbeitgeber regelmäßig mehr als **15 Arbeitnehmer** beschäftigt und das **Arbeitsverhältnis** des Arbeitnehmers **länger als 6 Monate** bestanden hat. Wer schon vor der Elternzeit lediglich 30 Wochenstunden oder weniger gearbeitet hat, kann während der Elternzeit diese Arbeitszeit beibehalten. Dann bedarf es einer Zustimmung seines Arbeitgebers nicht.

Sind beide Eltern in Elternzeit, haben auch beide Eltern das Recht, teilzeitlich tätig zu sein, auch wenn sie bei demselben Arbeitgeber beschäftigt sind, d. h., sie können gemeinsam bis zu 60 Wochenstunden arbeiten.

Das relativ komplizierte Antragsverfahren erfordert von den Eltern eine sorgfältige Planung und eine möglichst einvernehmliche Absprache der Zeiten und der Modalitäten mit der Arbeitgeberseite:

Antrag auf Teilzeittätigkeit

Soll während der Elternzeit in Teilzeit weitergearbeitet werden, erwartet das Gesetz von beiden Seiten, dass über den Teilzeitwunsch geredet und gegebenenfalls innerhalb von 4 Wochen eine Einigung erzielt wird. Gelingt eine Einigung nicht, muss der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin spätestens 8 Wochen vor dem geplanten Beginn der Teilzeittätigkeit dem Unternehmen schriftlich mitteilen, dass er bzw. sie eine Teilzeittätigkeit beansprucht.

Einfachheitshalber können die Eltern das Einigungsverfahren mit dem Anspruchsverfahren kombinieren. Dies ist besonders den Eltern zu raten, die bereits mit Beginn der Elternzeit eine Teilzeittätigkeit ausüben wollen, da der Kündigungsschutz nach § 18 BErzGG frühestens 8 Wochen vor Beginn der Elternzeit beginnt:

Schriftlicher Antrag

Der schriftliche Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit muss dann spätestens 8 Wochen vor dem geplanten Beginn der Teilzeittätigkeit gestellt werden. Zugleich muss mitgeteilt werden, ab wann und wie lange die Teilzeittätigkeit erfolgen soll, auf welchen Umfang die Arbeitszeit reduziert werden soll (zwischen 15 und 30 Wochenstunden) und auf welche Arbeitstage in welchem Umfang die reduzierte Arbeitszeit verteilt werden soll. Mit der Mitteilung beginnt sowohl die 4-Wochen-Frist gem. § 15 Abs. 5 BErzGG für den Einigungsversuch als auch die 8-Wochen-Frist gem. § 15 Abs. 7 Satz 1 Ziff. 5 BErzGG zu laufen.

Will der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin die beanspruchte Verringerung der Arbeitszeit ablehnen, müssen sie ihrerseits innerhalb von 4 Wochen nach Zugang der schriftlichen Erklärung der Arbeitnehmerseite ihre Ablehnung der Arbeitnehmerseite mit schriftlicher Begründung mitteilen. Sie können sich nur auf entgegenstehende dringende betriebliche Gründe berufen.

Zustimmung der Arbeitgeberseite ist erforderlich

Stimmt die Arbeitgeberseite nicht ausdrücklich zu, können die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihren Rechtsanspruch auf Teilzeittätigkeit gegen die Arbeitgeberseite nur durchsetzen, wenn sie Klage vor dem örtlich zuständigen Arbeitsgericht erheben. Der Arbeitnehmer und die Arbeitnehmerin dürfen, auch wenn die Arbeitgeberseite z. B. nicht rechtzeitig ablehnt, nicht einfach verkürzt weiterarbeiten.
Wenn die Teilzeittätigkeit erst zu einem späteren Zeitpunkt (also nicht schon mit Beginn der Elternzeit) aufgenommen werden soll, kann es im Einzelfall ratsam sein, die Erklärung über die geplante Teilzeittätigkeit mit der Erklärung zur Elternzeit zu verbinden: Eine möglichst frühzeitige Erklärung zur Teilzeitarbeit empfiehlt sich, um die Einstellung einer Ersatzkraft für die Elternzeit zu verhindern. Eine solche Einstellung kann im Einzelfall für die Arbeitgeberseite ein dringender betrieblicher Grund sein, der dem Wunsch des Elternteils nach Teilzeittätigkeit entgegensteht.

möglichst frühzeitige Erklärung

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die weniger als 15 Wochenstunden arbeiten möchten oder bei denen sonstige Voraussetzungen für den Anspruch nicht vorliegen, sollten sich auch mit ihren Arbeitgebern einigen, da sie nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz keinen Anspruch darauf haben, den sie gerichtlich durchsetzen können (aber evtl. nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG).

Wollen die Eltern auch nach Ablauf der Elternzeit weiterhin in Teilzeit bei ihrem bisherigen Unternehmen tätig sein, können sie ihren Anspruch nur nach § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) durchsetzen.

Beispiel:
Die Mutter ist mit 25 Stunden pro Woche in einem Telefon-Call-Center in den Nachmittags- und Abendstunden tätig. Nach der Geburt ihres Kindes beansprucht sie zum Ablauf der Mutterschutzfrist Elternzeit und bittet ihre Firma zugleich um Aufrechterhaltung ihrer bisherigen Tätigkeit im bisherigen Umfang.
Die Mutter kann ihr bisheriges Teilzeitarbeitsverhältnis ohne weiteres nach der Anzeige gegenüber ihrer bisherigen Ar-

beitgeberin mit dem bisherigen Inhalt und in der bisherigen Ausgestaltung fortführen. Sie muss weder eine Einigung mit ihrer Firma suchen, noch muss sie ihren Anspruch förmlich anmelden. Denn sie macht nur von ihrem Recht Gebrauch, ihre bestehende Teilzeitarbeit unverändert während der Elternzeit fortzusetzen, § 15 Abs. 5 Satz 2 BErzGG.

Beispiel:
Der Vater hat für 1 Jahr Elternzeit und hat sich mit seinem Arbeitgeber darauf geeinigt, mit 30 Stunden pro Woche seine bisherige Tätigkeit fortzusetzen. Er fragt, was danach geschehen wird.

Nach Ablauf seiner Elternzeit lebt das bisherige Arbeitsverhältnis „automatisch" in der Form wieder auf, in der es vor der Elternzeit bestanden hat. Also in aller Regel als Vollzeitarbeitsverhältnis mit dem damaligen Tätigkeitsinhalt. Hierzu bedarf es weder eines Antrags noch der Zustimmung des Arbeitgebers. Will der Vater das 3. Jahr der ihm zustehenden Elternzeit nehmen (auf das 2. Jahr hat er mit seinem ersten Antrag praktisch verzichtet und sich gegenüber dem Arbeitgeber festgelegt), hat er erneut einen Rechtsanspruch auf Teilzeittätigkeit gegen seinen Arbeitgeber, weil er während der Gesamtdauer der Elternzeit gem. § 15 Abs. 6 BErzGG zweimal eine Verringerung seiner Arbeitszeit beanspruchen kann.

Beispiel:
Die allein erziehende Mutter ist seit 6 Monaten in 2-jähriger Elternzeit. Ihr Freund, der die Familie ernährt hat, ist ausgezogen und zahlt nicht mehr. Sie begehrt frist- und ordnungsgemäss bei ihrem Unternehmen die Fortsetzung ihrer früheren Tätigkeit mit 30 Wochenstunden.

Auch wenn ihr Unternehmen sich auf eine 2-jährige Abwesenheit der Mutter eingestellt hat: Sie hat einen Rechtsanspruch auf gewünschte Teilzeitbeschäftigung für den Rest ihrer Elternzeit, es sei denn, ihr Unternehmen verweigert die Zustimmung frist- und ordnungsgemäß, weil dringende betriebliche Gründe ihrer Teilzeittätigkeit entgegenstehen.

Beispiel:
8 Wochen vor der Geburt seines Kindes erklärt der Vater seinem Arbeitgeber schriftlich, dass er für 2 Jahre Elternzeit in Anspruch nimmt, und begehrt zugleich eine Reduzierung seiner Arbeitszeit auf 30 Wochenstunden. In einem Gespräch lehnt der Personalchef Verhandlungen rundheraus ab. In einem weiteren Gespräch 5 Wochen nach dem Antrag beharrt der Personalchef auf seiner Ablehnung und übergibt zum Schluss ein Schreiben, mit dem er den Wunsch nach Teilzeittätigkeit aus dringenden betrieblichen Gründen zurückweist.

Der Vater befindet sich rechtswirksam in Elternzeit und hat auch alles Erforderliche getan, um seinen Rechtsanspruch gegen seinen Arbeitgeber auf Teilzeittätigkeit während der Elternzeit mit Erfolg vor Gericht geltend machen zu können. Der Vater kann die Verfahren nach § 15 Abs. 5 und Abs. 7 BErzGG ebenso wie seinen Anspruch auf Elternzeit miteinander verbinden. Für den Rechtsanspruch entscheidend ist die 8-Wochen-Frist gem. § 15 Abs. 7 BErzGG. Mit der Mitteilung des Vaters beginnt sowohl die 4-Wochen-Frist gem. § 15 Abs. 5 BErzGG für den Einigungsversuch als auch die 8-Wochen-Frist gem. § 15 Abs. 7 Satz 1 Ziff. 5 BErzGG für den Arbeitgeber zu laufen. Hier hat der Arbeitgeber die beanspruchte Verringerung der Arbeitszeit nicht fristgemäß innerhalb von 4 Wochen gem. § 15 Abs. 7 Satz 2 BErzGG abgelehnt.

Jedoch ist der Vater nicht berechtigt, wie geplant mit der Geburt seines Kindes in Teilzeit zu arbeiten. Er muss vielmehr den Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen beschreiten. Um schnell zur Realisierung seines Anspruchs zu gelangen, könnte er hier mit einer einstweiligen Verfügung vor dem Arbeitsgericht erfolgreich sein.

Beispiel:
Die Mutter ist als Arzthelferin bei einem Zahnarzt tätig. Seit dem 15. Oktober ist sie in Elternzeit. Sie hat die Möglichkeit, als Sekretärin auf der Basis einer geringfügigen Beschäftigung bei ihrem Ehemann in der Anwaltspraxis zu arbeiten. Am 20. Oktober schickt sie dem Zahnarzt ein Telefax, in dem sie ihn von ihrer Absicht informiert, bittet ihn dann um Zustimmung und setzt ihm dafür eine Frist bis zum 20. November. Am 25. November schreibt der Zahnarzt zurück, er verweigere die Zustimmung, weil die Mutter in seiner Praxis gebraucht werde.

Die Mutter kann auch ohne Zustimmung des Zahnarztes ab dem 21. November wie geplant ihre Tätigkeit bei ihrem Ehemann in der Anwaltspraxis aufnehmen. Sie hat die Verfahrensvoraussetzungen von § 15 Abs. 4 Satz 2 BErzGG eingehalten. Die Zustimmungsverweigerung des Zahnarztes ist sowohl verspätet erfolgt, nämlich nicht innerhalb von 4 Wochen, als auch mit nicht hinreichender Begründung. Schon wegen der Fristüberschreitung gilt die Zustimmung des Zahnarztes als erteilt. Konsequenz: Die Mutter kann wie geplant und trotz verweigerter Zustimmung ihres Arbeitgebers die Tätigkeit bei ihrem Ehemann aufnehmen. **(Vorsicht: Die Rechtslage für die Teilzeittätigkeit beim eigenen Arbeitgeber ist anders;** vgl. vorstehendes Beispiel.)

Beispiel:
Nach der Geburt ihres Kindes will die Mutter wie bisher weiterhin als Verkäuferin in Teilzeit ausschliesslich vormittags tätig sein. Ihr Mann ist „Müllkutscher“ und vollzeitlich tätig. Seine tägliche Arbeitszeit beginnt in der Regel morgens um 04.30 Uhr und endet gegen frühen Mittag. Er geht ebenfalls in Elternzeit und teilt seinem Arbeitgeber rechtzeitig und förmlich mit, er wolle seine Arbeitszeit auf 30 Wochenstunden reduzieren und sei bereit, jeden Arbeitstag ab 12.00 Uhr mittags mit der Arbeit zu beginnen.

Es ist schon zweifelhaft, ob die Mitteilung des Vaters an seinen Arbeitgeber ordnungsgemäß ist. Denn er hat nur den Umfang seiner reduzierten Arbeitszeit, nicht aber Dauer und genaue Aufteilung auf die Arbeitstage im Einzelnen bekannt gegeben. Da er eine Reduzierung verlangt, muss er auch zur Aufteilung Stellung nehmen. Aus der Dauer seiner Elternzeit mag man entnehmen können, dass er für diese Dauer auch in Teilzeittätigkeit sein möchte.

Es liegt im Übrigen auf der Hand, dass dem Arbeitszeitverlangen dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. In seiner bisherigen Tätigkeit kann er nur überwiegend vor der Mittagszeit eingesetzt werden. Es ist auch schwer vorstellbar, wie er etwa im Laufe des Vormittags zu einer Mülltour hinzustoßen kann. Möglich ist wohl nur eine Begrenzung seiner Arbeitszeit durch eine Aufteilung auf nur einige Arbeitstage in der Woche unter gleichzeitiger Teilnahme an einer vollen Mülltour. Daher sollte er, auch wenn dies nicht vollständig seinen Interessen entspricht, einen solchen Antrag stellen. **In jedem Fall sollten die Vertragsparteien über die Modalitäten verhandeln und sich zu einigen versuchen.**

VIII.

Besteht während der Elternzeit Kündigungsschutz?

Absolutes Kündigungsverbot

Während der Elternzeit sind die Eltern vor Kündigungen des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin in besonderer Weise geschützt. § 18 BErzGG enthält nämlich ein absolutes Kündigungsverbot mit Erlaubnisvorbehalt.

Einen besonderen Kündigungsschutz haben danach alle Eltern, die sich ohne Erwerbstätigkeit in Elternzeit befinden, oder Eltern, die während ihrer Elternzeit bei der Arbeitgeberin oder beim Arbeitgeber Teilzeitarbeit leisten, oder Eltern, die ohne Elternzeit, aber als grundsätzlich Elternzeitberechtigte bisher schon nicht mehr als 30 Wochenstunden Teilzeit bei ihrer Arbeitgeberin oder ihrem Arbeitgeber leisteten und einen grundsätzlichen Anspruch auf Erziehungsgeld haben. Fallen die Voraussetzungen der Elternzeit weg, besteht ein Kündigungsschutz nach § 18 BErzGG nicht mehr.

Kündigungsschutz beginnt frühestens 8 Wochen vor Beginn der Elternzeit

Während der gesamten Elternzeit besteht das Kündigungsverbot. Es beginnt mit dem Verlangen der Eltern nach Elternzeit, frühestens jedoch 8 Wochen vor dem geplanten Beginn. Wird Elternzeit in Zeitabschnitten genommen, gilt das Kündigungsverbot nur während der Elternzeitabschnitte, nicht während der Ar-

beitszeitabschnitte dazwischen. Das Kündigungsverbot erfasst nicht sonstige Beendigungen des Arbeitsverhältnisses, z. B. das Ende des Arbeitsverhältnisses durch Fristablauf, durch Eigenkündigung des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin, durch übereinstimmenden Aufhebungsvertrag oder die Anfechtung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin.

In besonderen Fällen kann ausnahmsweise die Kündigung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers während der Elternzeit durch die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder eine von ihr bestimmte Stelle für zulässig erklärt werden. Dies gilt insbesondere für Fälle, in denen der beschäftigende Betrieb stillgelegt wird und eine anderweitige Weiterbeschäftigungsmöglichkeit ausscheidet.

Der betroffene Arbeitnehmer und die betroffene Arbeitnehmerin haben immer das Recht, die Kündigung im Verfahren vor den Gerichten für Arbeitssachen auf ihre Rechtswirksamkeit überprüfen zu lassen.

Beispiel:
Die Eltern befinden sich in Elternzeit. Der Vater arbeitet wie bisher, aber lediglich mit 30 Wochenstunden bei seiner Firma weiter. Nach einem „grossen Krach“ zu Hause zieht der Vater aus und wohnt bei einem Freund. Ein halbes Jahr später erfährt seine Firma davon. Sie möchte kündigen, weil der Arbeitsplatz sich schon längere Zeit betriebswirtschaftlich nicht mehr trägt.

Das Kündigungsverbot des § 18 BErzGG greift nicht ein. Es bedarf auch keiner ausnahmsweisen Zulässigkeitserklärung durch die zuständige Behörde. Denn der Vater befindet sich nicht mehr in Elternzeit. Die Voraussetzungen dafür sind nachträglich entfallen, weil er nicht mehr mit seinem Kind in einem Haushalt lebt und dieses Kind selbst betreut und erzieht, § 15 Abs. 1 BErzGG. Dies ist jedoch Voraussetzung für den Sonderkündigungsschutz. Die Firma ist also grundsätzlich zur Kündigung berechtigt. Ob die Kündigung im Ergebnis Erfolg hat, hängt davon ab, ob sie durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung entgegenstehen, bedingt ist. Dies kann auf Klage des Vaters gegen seine Arbeitgeberin im arbeitsgerichtlichen Kündigungsschutzprozess überprüft werden.

Beispiel:
Beide Eltern sind nach der Geburt ihres Kindes abwechselnd und abschnittsweise in Elternzeit. Während der Elternzeit ruht das jeweilige Arbeitsverhältnis vollständig, ausserhalb der Elternzeit wird wie bisher in Vollzeit gearbeitet. 8 Wochen vor Ablauf des 2. Elternzeitjahres, die Mutter befindet sich gerade wieder in einer Arbeitsphase, verlangt sie von ihrem Arbeitgeber weitere Elternzeit für das 3. Lebensjahr ihres Kindes, diesmal für sich allein. Der Arbeitgeber hat seinen Betrieb rationalisiert, die Arbeitsaufgabe der Mutter ist weggefallen. Er möchte ihr Arbeitsverhältnis kündigen.

Die Kündigung verstößt gegen § 18 BErzGG. Zwar befindet sich die Mutter zum Zeitpunkt des Kündigungszugangs in einer Arbeitsphase, in der der Sonderkündigungsschutz an sich nicht gilt. Sie hat aber rechtzeitig und ordnungsgemäß gem. § 16 Abs. 1 Satz 1 BErzGG Elternzeit beantragt. Dies löst den Sonderkündigungsschutz gem. § 18 Abs. 1 Satz 1 BErzGG aus. Der Sonder-

kündigungsschutz gilt also auch, wenn erneut und ordnungsgemäß Elternzeit im Rahmen des § 15 Abs. 2 BErzGG verlangt wird.

Die Kündigung des Arbeitgebers bedarf also der vorherigen Zulässigkeitserklärung durch die zuständige Behörde. Liegt ein besonderer Fall dafür nicht vor, darf der Arbeitgeber nicht kündigen. Eine gleichwohl ausgesprochene Kündigung ist nichtig, d. h. rechtlich bedeutungslos. Die Mutter sollte sich dagegen jedoch alsbald gerichtlich zur Wehr setzen.

IX.

Wie wird bei der Elternzeit Erholungsurlaub berücksichtigt?

Erholungsurlaub kann gekürzt werden

Während der Elternzeit ruhen die Hauptpflichten des Arbeitsverhältnisses, die Pflicht des Arbeitnehmers und der Arbeitnehmerin zur Arbeitsleistung und die Pflicht des Arbeitgebers und der Arbeitgeberin zur Entgeltzahlung, es sei denn, es wird während der Elternzeit in Teilzeit gearbeitet. Daraus hat der Gesetzgeber in § 17 Abs. 1 BErzGG die Konsequenz gezogen, **dass die Arbeitgeberseite den Erholungsurlaub, der der Arbeitnehmerseite für das Urlaubsjahr aus dem Arbeitsverhältnis zusteht, für jeden vollen Kalendermonat um 1/12 kürzen kann, für den der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin Elternzeit nimmt.** Mithin kann die Arbeitgeberseite den Erholungsurlaub für die Dauer der Elternzeit kürzen, muss es aber nicht. Gekürzt werden können jedoch nur „volle Monate“ Elternzeit. Die Kürzungsberechnung muss für jedes Urlaubsjahr (= Kalenderjahr) getrennt durchgeführt werden.

Resturlaub kann übernommen werden

Andererseits kann der (unter Umständen gekürzte) verbleibende **restliche Erholungsurlaub,** der nicht vollständig genommen werden konnte, **auf das laufende oder nächste Urlaubsjahr nach Ende der**

Elternzeit übertragen werden. Endet das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit oder enden beide gleichzeitig, muss der Resturlaub finanziell abgegolten werden, § 17 Abs. 3 BErzGG.

Beispiel:

Die Mutter hat rechtzeitig und ordnungsgemäss Elternzeit für die ersten beiden Jahre nach der Geburt ihres Kindes beansprucht. Sie entbindet am 9. August, die Mutterschutzfrist endet am 4. Oktober. Ihre Arbeitgeberin will den Erholungsurlaub für das Jahr um $^{5}/_{12}$ kürzen.

Die Kürzung ist rechtswidrig. Die Mutterschutzfristen berechtigen die Arbeitgeberin nicht zur Kürzung. Sie kann lediglich für die vollen Kalendermonate kürzen, für die Elternzeit, d. h. ohne Berücksichtigung der Mutterschutzfristen, bestanden hat. Das sind hier die Monate November und Dezember. Eine Kürzung kommt also nur in Höhe von $^{2}/_{12}$ in Frage.

Beispiel:

Beide Eltern haben Elternzeit vom 24. März 2001 bis zum 1. Juli 2003. Der Vater hatte Resturlaub in Höhe von 14 Arbeitstagen aus dem Jahre 2000, der auf 2001 übertragen worden war. Die Mutter hatte Resturlaub aus dem Jahr 2000 in Höhe von 10 Arbeitstagen, der ebenfalls auf 2001 übertragen worden war. Die Mutter ist im Anschluss an die erste Elternzeit zunächst arbeitsunfähig erkrankt und dann im Mutterschutz für das zweite Kind. Nach der Geburt ihres zweiten Kindes und Ablauf der Mutterschutzfrist nimmt sie erneut für 2 Jahre Elternzeit. Was geschieht mit dem Resturlaubsanspruch der Eltern aus dem Jahre 2000?

Der Resturlaubsanspruch des Vaters muss von seinem Unternehmen im Jahr 2003, längstens bis zum 31. Dezember 2004 gewährt werden gem. § 17 Abs. 2 BErzGG, aber nicht in voller Höhe des ursprünglichen Resturlaubsanspruchs. Denn die Übertragung ist nur in der Höhe erfolgt, in der der Erholungsurlaubsanspruch zum Zeitpunkt des Beginns der Elternzeit noch erfüllbar war. Erfüllbar war er jedoch nur noch für die Zeit vom 24. bis 31. März 2001. Denn am 31. März endet der Übertragungszeitraum gem. § 7 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz. Die darüber hinausgehende Anzahl von Arbeitstagen ist verfallen und kann auch nicht mehr auf die Zeit nach Ende der Elternzeit übertragen werden. Das Unternehmen des Vaters muss diesem bis längstens zum 31. Dezember 2004 noch 8 Arbeitstage Resturlaub gewähren.

Für den Resturlaubsanspruch der Mutter gilt das eben Gesagte. Darüber hinaus ist aber ihr Anspruch auf Gewährung des übertragenen Resturlaubs für die Zeit bis zum 31. Dezember 2004 gegen ihr Unternehmen – anders als bei ihrem Ehemann – verfallen. Denn es war ihr nicht möglich, den Resturlaub im Übertragungszeitraum zu nehmen, weil sie im Anschluss an ihre erste Elternzeit arbeitsunfähig erkrankt, in Mutterschutzfrist und danach in Elternzeit für ihr zweites Kind war. Dies lässt den Anspruch auf Gewährung des übertragenen Resturlaubs nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts für die Mutter entfallen.

Soziale Absicherung.

X.

Wie wirkt sich die Elternzeit auf die Sozialversicherungen aus?

Während der Elternzeit bleiben gesetzliche und private Krankenversicherungen aufrechterhalten; dies gilt auch für die soziale und private Pflegeversicherung.

Pflichtmitglieder der gesetzlichen Krankenkassen sind während der Elternzeit oder der Zahlung des Erziehungsgeldes beitragsfrei versichert, es sei denn, dass gleichzeitig andere beitragspflichtige Einnahmen bestehen. Der Anspruch auf Krankengeld ruht während der Elternzeit. Während das Erziehungsgeld beitragsfrei ist, sind für das Entgelt aus Teilzeittätigkeit während der Elternzeit entsprechende Beiträge zur Krankenversicherung und sozialen Pflegeversicherung zu entrichten.

Freiwillige Mitglieder der gesetzlichen Krankenkassen müssen bei Wegfall ihrer Erwerbseinkünfte grundsätzlich einen Mindestbeitrag bezahlen, soweit sie während der Elternzeit nicht bei ihrem gesetzlich versicherten Ehepartner familienversichert sind. Üben sie eine Teilzeittätigkeit während der Elternzeit aus, ist zu prüfen, ob die Voraussetzungen für einen Pflichtversicherungstatbestand erfüllt sind. Auch bei freiwillig Versicherten ohne Erwerbseinkünfte ruht der Anspruch auf Krankengeld.

In der **privaten Krankenversicherung** muss auch während der Elternzeit die Prämie weitergezahlt werden, andererseits ist die private Krankenversicherung zur Leistung im Versicherungsfall wie bisher verpflichtet. Die Teilzeittätigkeit während der Elternzeit dürfte im Regelfall eine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung begründen. Dann kann der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin sich entweder von der gesetzlichen Krankenversicherungspflicht befreien lassen und die private Krankenversicherung fortführen oder die Krankenversicherung kündigen und gleichzeitig die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung begründen. Eine beitragsfreie Familienversicherung ist für bisher privat krankenversicherte und unversicherte Ehegatten für die Dauer der Elternzeit bei ihrem gesetzlich krankenversicherten Ehegatten seit dem 1. Januar 2000 nicht mehr möglich.

Vor Beginn der Elternzeit sollten sich Eltern in jedem Fall von ihren Krankenkassen beraten lassen.

In der **Arbeitslosenversicherung** besteht ein Versicherungspflichtverhältnis, das während der Elternzeit endet. Beiträge sind nicht zu leisten. Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe können auch während der Elternzeit bezogen werden, wenn die allgemeinen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind. Die Berechtigten müssen in der Elternzeit eine versicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung zwischen 15 und 30 Wochenstunden suchen und den Vermittlungsbemühungen des Arbeitsamtes zur Verfügung stehen, d. h. trotz der Kinderbetreuung in der Lage sein, diese Teilzeitarbeit leisten zu können. Wegen des neuen Rechtsanspruchs auf Teilzeittätigkeit während

der Elternzeit ist mithin § 15 Abs. 4 Satz 2 und 3 BErzGG zu berücksichtigen. Danach darf die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die Teilzeittätigkeit bei einer anderen Arbeitgeberin oder einem anderen Arbeitgeber während der Elternzeit nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen.

Zu den Anspruchsvoraussetzungen für das Arbeitslosengeld zählt die 12-monatige Anwartschaftszeit innerhalb der 3-jährigen Rahmenfrist. Nicht eingerechnet in diese Rahmenfrist werden Zeiten der Betreuung und Erziehung eines Kindes, das das 3. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. **Auskünfte hierzu erteilt Ihnen das zuständige Arbeitsamt.**

In der **Rentenversicherung** werden während der Elternzeit ohne Teilzeittätigkeit trotz des ruhenden Arbeitsverhältnisses 3 Jahre Kindererziehungszeiten als rentenbegründend und rentensteigernd berücksichtigt. Es werden aber nur Kindererziehungszeiten bis zum 3. Lebensjahr des Kindes angerechnet. Ohne Beitragszahlung wird das Durchschnittseinkommen der Versicherten des betreffenden Jahres der Erziehungszeit zu Grunde gelegt. Beiträge aus Teilzeittätigkeiten werden addiert.

Die Kindererziehungszeit wird jedoch nur für einen Elternteil angerechnet. Erziehen beide Eltern das Kind, haben sie ein Wahlrecht, wer die Kindererziehungszeit erhalten soll. Wenn die Erziehungszeit dem Vater zugerechnet werden soll, müssen die Eltern dies rechtzeitig mit Wirkung für künftige Kalendermonate gegenüber dem zuständigen Rentenversicherungsträger erklären. Die Zuordnung

kann rückwirkend nur für höchstens 2 Kalendermonate vor Abgabe der Erklärung erfolgen. Wird die Aufteilung nicht gegenüber dem Rentenversicherungsträger erklärt, wird die Erziehungszeit automatisch der Mutter zugerechnet.

Ausführliche Informationen erteilen die zuständigen Rentenversicherungsträger.