

Medizin – Recht kompakt 4/2015

von Olga Riefert, LL.B., Wirtschaftsjuristin
Anwaltskanzlei Dr. Silke Nickmann

Leitfaden zur Elternzeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus Sicht des Arbeitgebers

Beantragt eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer Elternzeit, stellen sich für den Arbeitgeber einige wichtige Fragen: Wie und wann entsteht ein solcher Anspruch? Ist eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit möglich? Hat die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Arbeitszeitverringerung? Wie gestalten sich Kündigungsschutz und Urlaubanspruch während der Elternzeit?

1. Anspruch auf Elternzeit

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf Elternzeit, wenn sie mit ihrem Kind in **einem Haushalt leben** und dieses Kind **selbst betreuen und erziehen**, vgl. § 15 Abs. 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG). In § 15 BEEG sind außerdem weitere Anspruchskonstellationen für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer geregelt.

Auch **Auszubildende** haben einen Anspruch auf Elternzeit, vgl. § 20 Abs. 1 BEEG.

Ein Anspruch auf Elternzeit besteht **bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres** eines Kindes. Bei **mehreren** Kindern besteht der Anspruch für **jedes Kind separat**, auch wenn sich die Zeiträume überschneiden. In diesem Fall ist es möglich, mit Zustimmung des Arbeitgebers einen Anteil von **bis zu 12 Monaten** bis zur Vollendung des **achten Lebensjahres** des Kindes zu **übertragen** (vgl. § 15 Abs. 2 BEEG).

Der Arbeitgeber hat dabei seine Zustimmung zur Übertragung nach **billigem Ermessen** zu treffen (vgl. BAG, Urteil v. 24.05.2012, 6 AZR 586/10). Die Zustimmung darf der Arbeitgeber nur aus dringenden betrieblichen Erfordernissen verweigern, z. B. wenn er den Arbeitsplatz nicht länger durch eine Aushilfskraft besetzen kann (vgl. BAG, Urteil v. 21.04.2009, 9 AZR 391/08).

Elternzeit kann auch **anteilig**, von **jedem** Elternteil **alleine** oder von **beiden Elternteilen gemeinsam** genommen werden, § 15 Abs. 3 BEEG.

2. Antragsfrist zur Inanspruchnahme

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer müssen spätestens **sieben Wochen** vor Beginn der Elternzeit diese schriftlich vom Arbeitgeber verlangen und gleichzeitig **erklären**, für welchen **Zeitraum innerhalb von zwei Jahren** Elternzeit genommen werden soll, vgl. § 16 Abs. 1 BEEG. Bei der Berechnung der Elternzeit bei Arbeitnehmerinnen wird die Mutterschutzfrist nach § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes (Beschäftigungsverbote für Mütter von acht Wochen nach Entbindung, bei Früh- und Mehrlingsgeburten von 12 Wochen, weitere verlängerte Fristen bei Frühgeburten und beim Tod des Kindes) angerechnet.

3. Verringerung der Arbeitszeit

Während der Elternzeit dürfen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer **nicht mehr als 30 Wochenstunden** erwerbstätig sein, vgl. § 15 Abs. 4 BEEG.

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer können eine Verringerung ihrer Arbeitszeit beantragen. Der Antrag muss **Beginn und Umfang** der verringerten Arbeitszeit enthalten (BAG, Urteil v. 19.04.2005, NZA 2005, 1354; BAG, Urteil v. 15.04.2008, NZA 2008, 998), außerdem die **gewünschte Verteilung**, vgl. § 15 Abs. 7 S. 2 BEEG. Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer sollen sich innerhalb von **vier Wochen** über einen entsprechenden Antrag **einigen**, vgl. § 15 Abs. 5 BEEG.

Folgende **Voraussetzungen** sind für einen entsprechenden Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit zu erfüllen (vgl. § 15 Abs. 7 BEEG):

- der Arbeitgeber beschäftigt unabhängig von der Anzahl der Auszubildenden in der Regel **mehr als 15 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer**;
- das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers bei dem Arbeitgeber besteht **länger als sechs Monate**;
- die **regelmäßige Arbeitszeit** soll für mindestens **zwei Monate** auf einen Umfang zwischen **15 und 30 Wochenstunden** verringert werden;
- dem Anspruch stehen **keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen** (die betrieblichen Interessen müssen zwingend Hindernisse für die beantragte Verkürzung der Arbeitszeit sein (BAG, Urteil v. 15.12.2009, NZA 2010, 447);
- der Anspruch wurde dem Arbeitgeber **sieben Wochen** vor Beginn der Tätigkeit schriftlich mitgeteilt.

Möchte der Arbeitgeber einen solchen Antrag **ablehnen**, muss er dies innerhalb von **vier Wochen** mit **schriftlicher Begründung** tun.

4. Urlaub während der Elternzeit

Der Arbeitgeber kann den Urlaub, der der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer für das Urlaubsjahr zu steht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein **Zwölftel kürzen**. Dies gilt **nicht**, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer während der Elternzeit bei dem Arbeitgeber **Teilzeitarbeit leistet** (vgl. § 17 Abs. 1 BEEG). Bei **Beendigung** des Arbeitsverhältnisses während der Elternzeit ist nicht gewährter Urlaub **abzugelten** (vgl. § 17 Abs. 3 BEEG).

5. Kündigungsschutz während der Elternzeit

Das Arbeitsverhältnis darf **ab** dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, **höchstens** jedoch **acht Wochen vor Beginn** der Elternzeit, sowie **während** der Elternzeit durch den Arbeitgeber **nicht gekündigt** werden (vgl. § 18 Abs. 1 BEEG). In **besonderen Fällen** kann durch die zuständige oberste Landesbehörde **ausnahmsweise** eine Kündigung für zulässig erklärt werden (vgl. § 18 Abs. 1 S. 2 und S. 3 BEEG). Beispiele können hierfür sein: Betriebs- oder Betriebsteilstilllegung, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer nicht in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann (BAG, Urteil v. 20.01.2005, NZA 2005, 687; BVerwG, Urteil v. 18.08.1977 E 54, 276 u.a.), eine Existenzgefährdung für Betrieb oder Arbeitgeber, besonders schwere Vertragspflichtverletzungen oder vorsätzlich strafbaren Handlungen, wenn es dem Arbeitgeber ihretwegen unzumutbar ist, das Arbeitsverhältnis fortzuführen (Gallner in Erfurter Kommentar § 18 Rn. 11).

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis zum Ende der Elternzeit nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von **drei Monaten** kündigen.

6. Antrag auf Teilzeitbeschäftigung nach der Elternzeit

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, auch nach der Elternzeit einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen. Für einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung nach der Elternzeit müssen folgende Voraussetzungen gegeben sein:

- das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers muss **länger als sechs Monate** bestanden haben (vgl. § 8 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz

(TzBfG));

- die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer muss die **Verringerung** der Arbeitszeit und den **Umfang** der Verringerung spätestens **drei Monate** vor deren Beginn geltend machen (vgl. § 8 Abs. 2 TzBfG);
- außerdem besteht ein solcher Anspruch nur, wenn der Arbeitgeber in der Regel **mehr als 15 Arbeitnehmer** ausschließlich Auszubildender beschäftigt (vgl. Preis in Erfurter Kommentar § 8 Rn. 10).

Der Arbeitgeber hat gemäß § 8 Abs. 4 TzBfG einer entsprechenden Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen, soweit **betriebliche Gründe nicht entgegenstehen**. Solche Gründe liegen insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die **Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit** im Betrieb **wesentlich beeinträchtigt** oder **unverhältnismäßige** Kosten verursacht.

Die **Entscheidung** über die Verringerung der Arbeitszeit muss der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer spätestens **einen Monat** vor dem gewünschten Beginn der Verringerung schriftlich mitteilen. Sofern der Arbeitgeber dies **nicht tut**, verringert sich die Arbeitszeit in dem von der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer gewünschten Umfang (vgl. § 8 Abs. 5 TzBfG).

7. Beschäftigungsmöglichkeit in einem anderen Arbeitsbereich

Keht die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer nach der Elternzeit in den Betrieb zurück, stellt sich oft die Frage, ob eine Beschäftigungsmöglichkeit in **einem anderen Arbeitsbereich** als zuvor besteht.

Durch die Elternzeit wird das Arbeitsverhältnis in seinem Bestand nicht berührt – es **ruht** lediglich (vgl. Gallner in Erfurter Kommentar § 15 Rn. 25). Der Arbeitgeber muss der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer also einen Arbeitsplatz anbieten, der **gleichwertig** zu den im **Arbeitsvertrag** vereinbarten Bedingungen ist. Die Gleichwertigkeit bestimmt sich dabei im Einzelnen nach den **Bedingungen** in dem Arbeitsvertrag, insbesondere hinsichtlich der **Tätigkeit**, dem **Einsatzort** und der **Vergütung**.

Der Gesetzgeber gewährt während der Elternzeit **Kündigungsschutz** und eine **Arbeitsplatzgarantie**. Bei Weiterbeschäftigung nach der Elternzeit muss der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer **entweder** der **alte** oder ein **gleichwertiger** Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden. Allerdings hat diese/r **keinen Anspruch**, „ihren/seinen“ alten Arbeitsplatz wieder zu erhalten. Die **Garantie** bezieht sich **nur** auf eine

Weiterbeschäftigung zu den gleichen Bedingungen – räumlich, örtlich und zeitlich. Eine Verkäuferin beispielsweise kann durchaus von den Sportwaren zur Damenoberbekleidung versetzt werden – aber nicht ins Lager. Die Stelle muss der Qualifikation entsprechend besetzt werden.

8. Elterngeld Plus – Neuregelungen ab 01.07.2015

Durch Beschluss des Bundeskabinetts am 05.06.2014 wird das bestehende Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) mit der geplanten Einführung des **Elterngeld Plus** grundlegend **reformiert**. Insbesondere sehen die neuen Regelungen eine Erweiterung der Wahlmöglichkeiten zur Kinderbetreuung von Eltern vor.

Auch bei der **Elternzeit** gibt es einige **Änderungen**:

- Eine **nicht beanspruchte** Elternzeit von bis zu **24 Monaten** darf ab dem 01.07.2015 auch **ohne Zustimmung des Arbeitgebers** zwischen dem dritten und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes beansprucht werden.
- Eltern dürfen ihre Elternzeit auf **drei** statt bisher auf **zwei Abschnitte** verteilen. Eine **Zustimmung des Arbeitgebers** hier auch hierfür **nicht** mehr notwendig.
- Die Frist zur Bekanntgabe der geplanten Elternzeit vom dritten bis einschließlich achten Lebensjahr des Kindes **verlängert** sich auf **13 Wochen** (statt 7 Wochen vorher).



Olga Riefert, LL.B.
Wirtschaftsjuristin

ANWALTSKANZLEI | DR. SILKE NICKMANN

Alter Postplatz 13
71332 Waiblingen
Tel. 07151/966 222 4
Fax 07151/966 222 5
riefert@kanzlei-nickmann.de
www.kanzlei-nickmann.de