

## Praxisfragen und Überblick

# Elternzeit

Unter dem Oberbegriff Elternzeit hat der Gesetzgeber ein Modell der zeitlich begrenzten Reduzierung der Arbeitszeit von Arbeitnehmern zur Betreuung von Kindern eingeführt (§§ 15–21 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes, „BEEG“).

Wer sagt: „Ich nehme nächstes Jahr Elternzeit“, meint damit zumeist eine Phase, in der er sich vollständig der Kinderbetreuung widmet und gar nicht beruflich tätig wird. Es existieren weitere Facetten, die alle unter dem gesetzlichen Oberbegriff „Elternzeit“ firmieren. Diese regelt das BEEG in nur zwei Normen (§§ 15 und 16) mit insgesamt 13 teils sehr langen Abschnitten.



## KINDER SIND KINDER

Zum erleichterten Verständnis sei in diesem Beitrag zwischen Elternzeit und Elternteilzeit unterschieden:

- Elternzeit meint die vollständige, vorübergehende Reduzierung der Tätigkeit für den bisherigen Arbeitgeber anlässlich der Kinderbetreuung. Ob der Arbeitnehmer während der Elternzeit für einen anderen Arbeitgeber oder selbstständig tätig wird, spielt keine Rolle.
- Elternteilzeit meint die teilweise, (ebenfalls nur) vorübergehende Reduzierung der Tätigkeit für den bisherigen Arbeitgeber anlässlich der Kinderbetreuung. Die Fortsetzung einer unabhängig von der Kinderbetreuung ohnehin bestehenden Teilzeittätigkeit des Arbeitnehmers hat damit nichts zu tun.

Arbeitnehmer können Elternzeit im Zusammenhang mit leiblichen, angenommenen, adoptierten oder Enkelkindern beanspruchen. Allerdings bestehen für die Inanspruchnahme der Elternzeit durch nicht sorgeberechtigte Elternteile und Großeltern engere Voraussetzungen.

## FORM, FRIST(EN) UND ZUSTIMMUNGSFIKTION

Form- und Fristerfordernisse spielen bei Eltern(teil)zeit sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber eine zentrale Rolle.

Wahrt der Arbeitnehmer die formalen Anforderungen nicht, bleibt sein Antrag wirkungslos. Lässt der Arbeitgeber hingegen die formalen Anforderungen außer Acht oder reagiert nicht innerhalb der erforderlichen Frist, gilt automatisch, was der Arbeitnehmer beantragt hat (sog. Zustimmungsfiktion).

### 1. Anforderungen an den Antrag des Arbeitnehmers:

- Schriftlich: Die Anträge bedürfen der sog. strengen Schriftform (§ 126 BGB), also einer eigenhändig unterschriebenen Erklärung des Arbeitnehmers. Damit scheidet E-Mail, Fax, WhatsApp, SMS etc. aus. Bei einem Verstoß gilt der Antrag als nicht abgegeben und entfaltet keine Wirkung, löst auch keine Zustimmungsfiktion aus.
- Hinreichend bestimmt: Der Antrag muss so konkret sein, dass der Arbeitgeber ihn mit einem einfachen Ja annehmen und umsetzen kann. Ein Verstoß bewirkt: Der Antrag gilt als nicht abgegeben und entfaltet keine Wirkung, löst auch keine Zustimmungsfiktion aus.
- Fristwährend: Je nach Antrag laufen unterschiedliche Fristen (vgl. die Übersicht). Verstoß: Der Antrag gilt. Er entfaltet seine Wirkung aber erst nach Ablauf der einschlägigen Frist.

### 2. Anforderungen an die Reaktion des Arbeitgebers:

- Schriftlich: Für die Erklärungen des Arbeitgebers schreibt das Gesetz (fast) durchgehend die Schriftform vor, es gelten dieselben Grundsätze wie für Arbeitnehmer, also die strenge Schriftform. Ein Verstoß gegen diese Vorgaben führt dazu, dass die Zurückweisung des Antrags keine Wirkung entfaltet. Holt der Arbeitgeber die Zurückweisung nicht innerhalb der erforderlichen Frist schriftlich nach, gilt der Antrag so, wie vom Arbeitnehmer gestellt. Es kommt zur Zustimmungsfiktion.
- Begründet: Der Arbeitgeber muss die Ablehnung begründen. Diese Begründung sollte so ausführlich wie möglich ausfallen. In einem gerichtlichen Verfahren kann der Arbeitgeber sich nämlich nicht mehr auf Gründe berufen, die er in seinem Ablehnungsschreiben nicht vorgebracht hatte (sog. Präklusion).
- Fristwährend: Je nach Antrag laufen für den Arbeitgeber unterschiedliche Fristen zur Ablehnung (vgl. auch hierzu die Übersicht). Ein Verstoß hat folgende Wirkung: Der Antrag gilt so, wie vom Arbeitnehmer gestellt. Es kommt zur Zustimmungsfiktion.

## DETAILS ZUR ELTERNZEIT

Elternzeitberechtigt sind Arbeitnehmer unabhängig von der Größe des Betriebs bzw. Unternehmens ihres Arbeitgebers und ihrer Beschäftigungsdauer. Auch Beschäftigte in Kleinstunternehmen haben Anspruch auf Elternzeit. Der Anspruch beträgt für jeden Elternteil jeweils maximal 36 Monate pro Kind – bei mehreren Kindern vervielfacht sich der Anspruch entsprechend. Die Zeit des Mutterschutzes nach der Geburt (grundsätzlich acht Wochen nach Entbindung) wird auf die Elternzeit der Mutter angerechnet.

Der Arbeitnehmer kann die Elternzeit auf drei unterschiedliche Zeitabschnitte verteilen; mit Zustimmung des Arbeitgebers sind weitere Zeitabschnitte möglich. Zwei Drittel der Elternzeit (24 Monate) können bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes in Anspruch genommen werden. Ein Drittel (12 Monate) verfällt hingegen, wenn der Arbeitnehmer es in den ersten drei Lebensjahren des Kindes nicht in Anspruch genommen hat.

Der Arbeitnehmer bedarf keiner Zustimmung des Arbeitgebers zur Elternzeit. Er muss nur die formalen Voraussetzungen wahren. Elternzeit ist ein Anzeigeverfahren. Grundsätzlich kann der Arbeitgeber die Inanspruchnahme der Elternzeit nicht verweigern, selbst wenn der Arbeitnehmer für ihn unentbehrlich ist oder wenn sich eine Vielzahl anderer Arbeitnehmer bereits in Elternzeit befindet.

ÜBERSICHT FRISTEN ELTERNZEIT NACH DEM BEEG

Antrag	Frist für Arbeitnehmer	Ablehnungsgründe des Arbeitgebers	Frist für Arbeitgeber zur Ablehnung
<b>Elternzeit</b>			
Elternzeit bis zum dritten Kindergeburtstag	§ 16 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 sieben Wochen vor Beginn – Ausnahmen – § 16 Abs. 1 Satz 3 angemessen kürzere Frist bei dringenden Gründen, z. B. Inanspruchnahme der Elternzeit durch den Vater bei Frühgeburt § 16 Abs. 2 war Arbeitnehmerin unmittelbar nach Mutterschutz nicht in der Lage Elternzeit zu beantragen (z. B. wegen Krankheit), eine Woche nach Wegfall des Hinderungsgrunds	Ablehnung nicht möglich	
Elternzeit nach dem dritten und vor dem achten Kindergeburtstag	§ 16 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 13 Wochen vor Beginn – Ausnahme – § 16 Abs. 1 Satz 3 angemessen kürzere Frist bei dringenden Gründen, z. B. Pflege von Adoptivkindern	Ablehnung nicht möglich  – Ausnahme – § 16 Abs. 1 Satz 7 dringende betriebliche Gründe, aber nur für den dritten Abschnitt der Elternzeit	§ 16 Abs. 1 Satz 7 acht Wochen nach Zugang des Antrags
Vorzeitige Beendigung der Elternzeit	§ 16 Abs. 3 Satz 1 nicht fristgebunden, aber nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich – Ausnahme – § 16 Abs. 3 Satz 2 bei besonderer Härte, z. B. Gefährdung der wirtschaftlichen Existenz der Eltern, Tod des Kindes, einseitig; Frist rechtzeitig § 16 Abs. 3 Satz 3 erneuter Mutterschutz	– Ausnahme – § 16 Abs. 3 Satz 2 dringende betriebliche Gründe  Ablehnung nicht möglich	§ 16 Abs. 3 Satz 2 vier Wochen nach Zugang des Antrags
Änderung der Anspruchsberechtigung, z. B. durch Tod des Kindes	§ 16 Abs. 5 unverzügliche Mitteilung an den Arbeitgeber		
Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber oder selbstständige Tätigkeit während der Elternzeit	§ 15 Abs. 4 Satz 3 nicht fristgebunden, aber nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich	§ 15 Abs. 4 Satz 3 dringende betriebliche Gründe	§ 15 Abs. 4 Satz 4 vier Wochen nach Zugang des Antrags
<b>Elternteilzeit</b>			
Stufe 1 – „Konsensverfahren“	§ 15 Abs. 5 Satz 1 nicht fristgebunden, aber nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich	§ 15 Abs. 5 Satz 2 Ablehnung möglich, Konsensverfahren	§ 15 Abs. 5 Satz 2 Einigung innerhalb von vier Wochen, aber nur Soll-Vorschrift. Keine Zustimmungsfiktion, wenn nicht gleichzeitig Antrag auf Stufe 2 („Anspruchsverfahren“) gestellt wird.
Stufe 2 – „Anspruchsverfahren“ Elternteilzeit bis zum dritten Kindergeburtstag, gilt sowohl für den Antrag auf Reduzierung der Arbeitszeit als auch für den Antrag auf eine bestimmte Verteilung der Arbeitszeit Elternteilzeit nach dem dritten und vor dem achten Kindergeburtstag, gilt sowohl für den Antrag auf Reduzierung der Arbeitszeit als auch für den Antrag auf eine bestimmte Verteilung der Arbeitszeit	§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 5a sieben Wochen vor Beginn  § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 5b 13 Wochen vor Beginn	§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 1 Arbeitgeber beschäftigt i. d. R. weniger als 16 Arbeitnehmer § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 2 Arbeitsverhältnis besteht kürzer als 6 Monate § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 3 Arbeitsumfang von weniger als 15 oder mehr als 30 Wochenstunden § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 dringende betriebliche Gründe	§ 15 Abs. 7 Satz 5 Nr. 1 vier Wochen nach Zugang des Antrags  § 15 Abs. 7 Satz 5 Nr. 2 acht Wochen nach Zugang des Antrags

**Beispiel:**

Geburt am 1.1.2020. Der Arbeitnehmer verteilt die Elternzeit folgendermaßen:

- 1. Abschnitt: 1.1.2020 bis 31.3.2020 = 3 Monate
- 2. Abschnitt: 1.10.2020 bis 30.9.2021 = 12 Monate
- 3. Abschnitt: 1.10.2022 bis 31.12.2022 = 3 Monate

Der Arbeitnehmer beansprucht insgesamt 18 Monate Elternzeit innerhalb der ersten drei Lebensjahre des Kindes. Der Arbeitgeber muss das Elternzeitverlangen so hinnehmen.

Ausnahme: Liegt der dritte Abschnitt der Elternzeit zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes, kann der Arbeitgeber die Elternzeit aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen. Die Ablehnung muss der Arbeitgeber innerhalb von acht Wochen nach Zugang des Antrags erklären. Für diesen Fall der Ablehnung schreibt das Gesetz die Schriftform zwar nicht ausdrücklich vor. Sie sollte aber sicherheitshalber trotzdem eingehalten werden.

Verlangt der Arbeitnehmer Elternzeit innerhalb der ersten drei Lebensjahre des Kindes, muss er die Elternzeit für einen Zeitraum von zwei Jahren verbindlich festlegen. An diese Festlegung ist der Arbeitnehmer grundsätzlich gebunden.

**Beispiel:**

Geburt am 1.1.2020. Der Arbeitnehmer erklärt, dass er für die ersten drei Monate nach der Geburt des Kindes Elternzeit nehmen will.

Damit ist verbindlich festgelegt:

- Im Zeitraum vom 1.1.2020 bis zum 31.3.2020 besteht Elternzeit.
- Im Zeitraum vom 1.4.2020 bis zum 31.12.2021 besteht keine Elternzeit.

Eine einmal durch den Arbeitnehmer getroffene Festlegung der Elternzeit kann dieser grundsätzlich (Ausnahmen siehe unten) nicht mehr frei ändern. Sowohl die vorzeitige Beendigung als auch eine Verlängerung der Elternzeit bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers. Die Festlegung der Elternzeit schließt allerdings nicht aus, dass der Arbeitnehmer während der laufenden Elternzeit Elternteilzeit verlangt, sozusagen zu Teilzeit wechselt.

Eine vorzeitige Beendigung oder Verlängerung der Elternzeit ohne Zustimmung des Arbeitgebers kommt nur ausnahmsweise infrage. Eine vorzeitige Beendigung wegen Geburt eines weiteren Kindes (vor allem relevant für Väter, für Mütter siehe sogleich) oder Härtefall (Schwerbehinderung, Tod eines Elternteils, wirtschaftliche Notlage etc.) kann der Arbeitgeber nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen.

Erneuter Mutterschutz während der Elternzeit: Ist die Arbeitnehmerin erneut schwanger, kann sie, sobald der Mutterschutz beginnt (grundsätzlich sechs Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin), die Elternzeit ohne Zustimmung des Arbeitgebers einseitig beenden.

Nach Ansicht des BAG (Urt. v. 21.4.2009 – 9 AZR 391/08) geht der nicht beanspruchte Anteil der Elternzeit bei einer vorzeitigen Beendigung nicht unter. Der Arbeitnehmer kann diesen nach den allgemeinen Regeln zu einem späteren Zeitpunkt beanspruchen.

Verlängerung der Elternzeit: Haben die Eltern einen Wechsel in der Betreuung des Kindes vorgesehen und kann dieser aus wichtigem Grund (z. B. Arbeitslosigkeit eines Elternteils) nicht umgesetzt werden, kann der Arbeitnehmer die Elternzeit einseitig verlängern.

Das Zustimmungserfordernis zur Verlängerung der Elternzeit gilt nach (umstrittener, aber überwiegender) Auffassung in der Rechtsprechung (z. B. LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 20.9.2018 – 21 Sa 390/18) und Literatur (Überblick zum Meinungsstand ErfK/Gallner, 20. Aufl. 2020, § 16 BEEG, Rdnr. 4) nur für die Verlängerung innerhalb des verbindlichen Zweijahreszeitraums. Möchte der Arbeitnehmer die Elternzeit im Anschluss an den Zweijahreszeitraum fortsetzen, bedarf er keiner Zustimmung des Arbeitgebers bzw. keines wichtigen Grundes.

**Beispiel:**

Geburt am 1.1.2020. Der Arbeitnehmer hat am 1.1.2020 für den Zeitraum vom 1.1.2021 bis zum 31.12.2021 – also vom ersten bis zum zweiten Geburtstag des Kindes – Elternzeit angezeigt.

Am 15.10.2021 verlangt der Arbeitnehmer, die Elternzeit vom 1.1.2022 bis zum 31.12.2022 – also vom zweiten bis zum dritten Geburtstag des Kindes – fortzusetzen. Dieses Verlangen bedarf weder der Zustimmung des Arbeitgebers noch eines wichtigen Grundes, sondern führt zu einem weiteren Abschnitt der Elternzeit vom 1.1.2020 bis zum 31.12.2022. Es handelt sich nicht um eine „Verlängerung“ i. S. d. § 16 Abs. 3 Satz 4 BEEG, sondern um die rechtzeitige Festlegung eines neuen Abschnitts.

© Wayhome Studio/stock.adobe.com



Will der Arbeitnehmer während der Elternzeit für einen anderen Arbeitgeber oder selbstständig tätig werden, bedarf er der Zustimmung des Arbeitgebers. Dieser kann die Zustimmung allerdings nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen.

Der Umfang der anderweitigen Tätigkeit darf 30 Wochenarbeitsstunden nicht überschreiten.

Das Gesetz schreibt für den Antrag des Arbeitnehmers auf anderweitige Tätigkeit zwar keine Form vor. Um die Zustimmungsfiktion auslösen zu können, muss der Arbeitnehmer den Antrag ebenfalls schriftlich stellen. Anderenfalls käme es zu systematischen Widersprüchen.

Für jeden vollen Monat, den der Arbeitnehmer Elternzeit beansprucht, kann der Arbeitgeber den Urlaubsanspruch für das entsprechende Kalenderjahr um ein Zwölftel kürzen. Der Urlaubsanspruch wird gerade nicht automatisch gekürzt. Daher sollte der Arbeitgeber idealerweise bei Beginn der Elternzeit die Kürzung des Urlaubsanspruchs ausdrücklich erklären und diese Erklärung beweisfest dokumentieren.

## DETAILS ZUR ELTERNZEIT

Die Elternzeit folgt strukturell der Elternzeit. Sie ist an das Lebensalter des Kindes geknüpft und kann mehrfach angepasst werden. Allerdings ist der Anspruch auf Elternzeit an engere Voraussetzungen gebunden.

Elternzeit und Elternzeit bilden voneinander unabhängige Ansprüche des Arbeitnehmers. Die Bindungswirkung der Elternzeit hindert den Arbeitnehmer nicht daran, während der Elternzeit in Elternzeit zu wechseln.

Der Arbeitnehmer kann während der Elternzeit zweimal eine Verringerung der Arbeitszeit verlangen. Die Elternzeit muss einen Umfang von mindestens 15 und maximal 30 Wochenarbeitsstunden haben.

Die Elternzeit soll mindestens zwei Monate dauern. Der Arbeitnehmer kann sie aber auch nur für einen Monat beanspruchen. Im Antrag müssen mindestens Beginn, Dauer und Umfang der Elternzeit genau bestimmt sein.

Das BEEG sieht ein zweistufiges Verfahren vor, das Arbeitnehmern die Elternzeit ermöglichen soll:

1. Auf der ersten Stufe sollen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf (formfreien) Antrag des Arbeitnehmers über die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit innerhalb von vier Wochen einigen, sog. Konsensverfahren.
2. Erst wenn keine Einigung möglich ist, sieht das BEEG als zweite Stufe die einseitige Durchsetzung der Elternzeit durch Antrag des Arbeitnehmers im sog. Anspruchsverfahren vor.

Der Arbeitnehmer kann seinen Antrag im Konsensverfahren bereits mit dem Antrag im Anspruchsverfahren verknüpfen. Daher kommt dem Konsensverfahren in der Praxis nur geringe Bedeutung zu, weshalb sich die folgenden Ausführungen nur auf das Anspruchsverfahren beziehen.

Anders als die Elternzeit ist die Elternzeit an betriebliche und persönliche Voraussetzung geknüpft. Ein Anspruch auf Elternzeit besteht nur, wenn

- der Arbeitgeber mehr als 15 Personen (Zählung nach Köpfen) beschäftigt (Es kommt dabei auf das Unternehmen, nicht auf den jeweiligen Betrieb des Arbeitgebers an.) sowie
- das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat.

Der Arbeitgeber kann den Anspruch auf Elternzeit ablehnen, wenn dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. Die Anforderungen an solche Gründe sind angesichts der besonderen Lebenssituation von Eltern junger Kinder hoch. Lehnt der Arbeitgeber den Antrag nicht rechtzeitig oder fehlerhaft ab, kommt es zur Zustimmungsfiktion.

Unabhängig von der Frage des Umfangs der Elternzeit (zwischen 15 und 30 Wochenarbeitsstunden) besteht die Frage der Verteilung der reduzierten Arbeitszeit.

Die Verteilung der gewünschten Arbeitszeit muss vom Arbeitnehmer nicht angegeben werden. Allerdings: Beantragt der Arbeitnehmer eine bestimmte Verteilung der reduzierten Arbeitszeit, muss der Arbeitgeber diese frist- und formgerecht ablehnen. Anderenfalls gilt die Verteilung so, wie vom Arbeitnehmer beantragt (Zustimmungsfiktion).

Das BEEG verlangt keine dringenden betrieblichen Gründe vom Arbeitgeber, um die konkret vom Arbeitnehmer beabsichtigte Verteilung der Elternzeit (etwa: nur vormittags oder nur an einem Tag pro Woche) abzulehnen. Aus welchen Gründen der Arbeitgeber eine konkrete Verteilung der Arbeitszeit ablehnen darf, bleibt leider unklar. Allerdings misst das BAG (Urt. v. 9.5.2006 – 9 AZR 278/05, Rdnr. 44) auch in dieser Frage den Interessen des Arbeitnehmers großes Gewicht bei und verlangt dringende betriebliche Gründe.

Die Elternzeit endet mit Ablauf des vom Arbeitnehmer bestimmten Zeitraums. Der Umfang der Arbeitszeit erhöht sich dann automatisch wieder zum ursprünglichen Umfang vor der Elternzeit.

## FAZIT

Eltern(teil)zeit verlangt von beiden Arbeitsvertragsparteien klare Kommunikation. Arbeitgeber sollten dabei die strengen Form- und Fristanforderungen sowie eine beweisfeste Dokumentation beachten. ■

## UNSER AUTOR



**Dr. Peter Körlings**

ist als Rechtsanwalt in der Praxisgruppe Arbeitsrecht am Hamburger Standort der Hogan Lovells International LLP tätig.

# Personalwissen aus einer Quelle!



## Darum geht es:

- Arbeits-, Lohnsteuer-, Sozialversicherungsrecht
- Aktuelle Informationen mit umfassender Auswertung von Rechtsprechung, Gesetzgebung und Verwaltungsanweisungen mit Hinweisen für die Praxis
- ABC praxisrelevanter Stichwörter
- Detaillierte Erläuterungen und konkrete Handlungshilfen
- Vordrucke, Musterverträge, Checklisten und weitere Arbeitshilfen



### Print und Online

#### Handbuch Betrieb und Personal

LBW in 3 Ordnern, ca. 5.800 Seiten,  
inkl. Online-Zugang zum Werk +  
360° EStG eKommentar + eNews Steuern  
Preis € 118,-  
ISBN 978-3-08-256500-1  
(Fortsetzungsbezug min. 1 Jahr)



### Online

#### Handbuch Betrieb und Personal online

Inklusive 360° EStG eKommentar + eNews Steuern  
Preis mtl. € 40,-  
ISBN 978-3-08-176500-6  
(Nutzungsdauer mind. 1 Jahr)

Jetzt bestellen!



[www.stollfuss.de](http://www.stollfuss.de)



[bestellung@stollfuss.de](mailto:bestellung@stollfuss.de)



0228 724-0