

Elternzeit und Berufsrückkehr

vbw

Info Recht
Stand: April 2025

Die bayerische Wirtschaft



Hinweis

Diese Information ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Eine Haftung übernehmen wir mit der Herausgabe dieser Information nicht.

Um die Information an einen sich wandelnden Rechtsrahmen und an die höchstrichterliche Rechtsprechung anzupassen, überarbeiten wir unsere Broschüre regelmäßig. Bitte informieren Sie sich über die aktuelle Version auf unserer Homepage www.vbw-bayern.de/InfoRecht.

Dieses Werk darf nur von den Mitgliedern der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. zum internen Gebrauch sowie zur Unterstützung der jeweiligen Verbandsmitglieder im entsprechend geschlossenen Kreis unter Angabe der Quelle vervielfältigt, verbreitet und zugänglich gemacht werden. Eine darüber hinausgehende Nutzung – insbesondere die Weitergabe an Nichtmitglieder oder das Einstellen im öffentlichen Bereich der Homepage – stellt einen Verstoß gegen urheberrechtliche Vorschriften dar.

Vorwort

Herausforderungen für die Personalplanung

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein wichtiges Thema für Unternehmen und Mitarbeitende. Elternzeitphasen stellen Unternehmen und Personalverantwortliche allerdings vor Herausforderungen. Dabei sind die Verantwortlichen etwa gefordert, Elternzeitphasen so früh wie möglich in die Personalplanung aufzunehmen und kreativ zu überbrücken. Je länger die Auszeit ist, desto schwieriger und kostenintensiver wird es, dass durch den Ausfall verlorene Wissen im Unternehmen wieder aufzubauen.

Es gilt daher, einen raschen Wiedereinstieg nach der Elternzeit attraktiv zu machen. Eine familienbewusste Personalpolitik kann dabei helfen.

Hier setzt unsere Info Recht zu Elternzeit und Berufsrückkehr an. Unsere Broschüre zeigt unter anderem die verschiedenen Arbeitszeitmodelle auf, mit denen Sie Ihren Mitarbeitenden eine möglichst reibungslose und rasche Rückkehr in den Beruf ermöglichen können.

Die vorliegende Neuauflage unserer Broschüre berücksichtigt insbesondere die Änderungen durch das Bürokratieentlastungspaket IV im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz sowie die Änderungen im Mutterschutzgesetz durch das kürzlich verabschiedete Mutter-schaftsanpassungsgesetz.

Bertram Brossardt

30. April 2025

Inhalt

1	Das Elterngeld in der betrieblichen Praxis	1
1.1	Elterngeld und Elterngeld Plus	1
1.2	Zwei Drittel Einkommensersatz	3
1.3	Elterngeld und Frühgeburten	4
1.4	Elterngeld und Mutterschaftsleistungen	4
1.5	Elterngeld und Urlaub	5
2	Nutzen einer raschen Berufsrückkehr	6
2.1	Exkurs: Familienfreundliche Maßnahmen	7
3	Ein Mitarbeiter geht in Elternzeit	8
3.1	Vertrauen schaffen	8
3.2	Mitarbeitergespräche	8
3.2.1	Arbeitseinsatz von schwangeren Mitarbeiterinnen	8
3.2.2	Elternzeit und Berufsrückkehr	9
3.3	Übergabe der Aufgaben und Einarbeitung der Vertretung	11
4	Kontakt mit Mitarbeitern während der Elternzeit	12
4.1	Kontaktpflege	12
4.2	Rückkehrgespräche	12
4.3	Fort- und Weiterbildung	13
4.4	Exkurs: Berufsrückkehr und Kinderbetreuung	15
5	Die Berufsrückkehr	16
5.1	Rechtliche Fragen	16
5.2	Arbeitsorganisatorische Fragen	16
5.2.1	Einarbeitungsplan	17
5.2.2	Betreuung in den ersten Tagen	17
5.2.3	Das Feedback-Gespräch nach der Rückkehr	17

6	Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen	18
6.1	Der Mutterschutz	18
6.1.1	Geltungsbereich	18
6.1.2	Mitteilungspflichten der Arbeitnehmerin	19
6.1.3	Mitteilungspflichten des Arbeitgebers	19
6.1.4	Betrieblicher Gesundheitsschutz/Gefährdungsbeurteilung	20
6.1.5	Schutzfristen	22
6.1.6	Beschäftigungsverbote außerhalb der Schutzfristen	23
6.1.7	Ärztliches Beschäftigungsverbot	24
6.1.8	Stillzeit	24
6.1.9	Kündigungsverbot	25
6.1.10	Mutterschutzlohn und Zuschuss zum Mutterschaftsgeld	26
6.1.11	Sanktionen	26
6.2	Die Elternzeit	26
6.2.1	Anspruchsvoraussetzungen	26
6.2.2	Dauer	27
6.2.3	Verteilung der Elternzeit	27
6.2.4	Inanspruchnahme und Übertragbarkeit	27
6.2.5	Dauer der Elternzeit bei schneller Geburtenfolge sowie Mehrlingsgeburten	28
6.2.6	Beantragung von Elternzeit	28
6.2.7	Beendigung und Veränderung der Elternzeit	29
6.2.8	Pflicht des Arbeitgebers	30
6.2.9	Auswirkungen der Elternzeit im Arbeitsverhältnis	30
6.2.10	Kündigungsverbot	30
6.2.11	Sonderkündigungsrecht zum Ende der Elternzeit	31
6.2.12	Urlaub	31
6.3	Überbrückung mit befristeten Verträgen	32
6.4	Rechtslage nach der Elternzeit	32
6.5	Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung während der Elternzeit	33
6.5.1	Einvernehmliche Erwerbstätigkeit während der Elternzeit	33
6.5.2	Ablehnung durch den Arbeitgeber	34
6.5.3	Entgegenstehende dringende betriebliche Gründe	35
6.5.4	Elternteilzeit bei anderen Arbeitgebern	35
6.5.5	Arbeitsvolumen nach Beendigung der Elternzeit	36
6.5.6	Entlassungsentschädigung	36
6.5.7	Teilzeit entweder nach BEEG oder TzBfG	36
6.5.8	Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates	37
6.5.9	Antidiskriminierungsstelle des Bundes § 27 Abs. 1 AGG	37
6.6	Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung nach der Elternzeit	37
6.6.1	Teilzeit nach § 8 TzBfG	37
6.6.2	Brückenteilzeit nach § 9 a TzBfG	39

6.6.3	Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates	40
6.6.4	Diskriminierungsverbot	41
6.6.5	Benachteiligungsverbot	41
6.6.6	Ausschreibung/Information über freie Arbeitsplätze	41
7	Steuerrecht und Sozialversicherung während der Elternzeit	44
7.1	Erwerbstätigkeit während der Elternzeit	44
7.2	Keine Erwerbstätigkeit während der Elternzeit	44
7.3	Elterngeld	45
8	Überblick Arbeitszeitmodelle	46
8.1	Klassische Teilzeit	46
8.2	Variable Teilzeit	46
8.3	Abgestufte Teilzeit	46
8.4	Job-Sharing (Job-Pairing/Job-Splitting)/Arbeitsplatzteilung (§ 13 TzBfG)	47
8.5	Teilzeit in Gruppenarbeit	47
8.6	Tele(heim)arbeit/Arbeit im Home-Office	48
8.7	Jahresarbeitszeit	49
8.8	Abrufarbeit (§ 12 TzBfG)	50
8.8.1	Arbeitszeitfestlegung bei Arbeit auf Abruf	50
8.8.2	Referenzzeitrahmen	51
8.8.3	Vertragliche Arbeitszeitspanne	51
8.8.4	Berechnung bei Entgeltfortzahlung	52
8.9	Versetzte Arbeitszeiten	52
8.10	Vertrauensarbeitszeit	53
	 Literaturverzeichnis	 55
	Linkliste	56
	Anhang	57
	Impressum	74

1 Das Elterngeld in der betrieblichen Praxis

Anspruchsberechtigte und Anspruchshöhe

Eltern haben nach der Geburt ihres Kindes Anspruch auf Elterngeld, wenn sie ihre Berufstätigkeit reduzieren oder unterbrechen. Die entsprechenden Bestimmungen sind im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) geregelt. Auch wenn die Unternehmen kaum direkte Berührungspunkte mit dem Elterngeld haben, beeinflusst es das Personalmanagement über die enge Verknüpfung mit der Elternzeit doch erheblich. Denn der Einkommensersatz aus dem Elterngeld ist für die Beschäftigten eine Variable, die über Dauer der Elternzeitnahme und Zeitpunkt des Wiedereinstiegs maßgeblich mitentscheidet. Dies unterstreichen auch folgende Trends:

- Mütter streben eine schnellere Berufsrückkehr an. Waren zu Zeiten des Erziehungsgeldes noch Auszeiten von drei Jahren oder länger üblich, nimmt inzwischen jede zweite Frau spätestens nach einem Jahr wieder eine Erwerbstätigkeit auf.
- Mehr Väter beanspruchen Elternzeit. Immer mehr Väter nehmen Elternzeit in Anspruch. In Bayern ist inzwischen jeder dritte Elterngeldbezieher männlich. Allerdings fällt die Elternzeitnahme bei den Vätern immer noch kürzer aus als bei den Müttern. Die von Männern angestrebte Bezugsdauer war mit durchschnittlich 3,6 Monaten dagegen deutlich kürzer (Destatis: 2023).

Im Folgenden erläutern wir kurz die wichtigsten Regelungen zum Elterngeld mit Bezug zur Arbeitswelt.

1.1 Elterngeld und Elterngeld Plus

Im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz haben sich durch das Gesetz zur Einführung des Elterngeld Plus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit einige Neuerungen ergeben. Das Gesetz ist seit dem 01. Januar 2015 in Kraft und gilt für die ab dem 01. Juli 2015 geborenen oder aufgenommenen Kinder. Neben dem bisherigen Elterngeld (Basiselterngeld) können Eltern seitdem das Elterngeld Plus beziehen.

Elterngeld kann beantragt werden, wer nach der Geburt seines Kindes seine Berufstätigkeit unterbricht oder auf nicht mehr als durchschnittlich 30 Wochenstunden [bei einem bis zum 31. August 2021 geborenen Kind] bzw. nicht mehr als 32 Wochenstunden [bei einem ab dem 1. September 2021 geborenen Kind] reduziert, um sein neugeborenes Kind zu betreuen. Es kann bezogen werden, z. B.

- in der Zeit vom Tag der Geburt bis zur Vollendung des 14. Lebensmonats des Kindes (§ 4 Abs. 1 S. 1 BEEG)

- grundsätzlich von beiden Elternteilen in insgesamt zwölf Monatsbeträgen; maximal zwei Monate kommen hinzu, wenn auch der andere Elternteil seine Erwerbstätigkeit in zwei sog. Partnermonaten einschränkt (§ 4 Abs. 4 S. 2 BEEG)
- von beiden Elternteilen jeweils mindestens für zwei, höchstens für zwölf Monate (§ 4 Abs. 5 BEEG)
- von beiden Elternteilen kann das Basiselterngeld gleichzeitig nur für maximal einen Monat bezogen werden (4 Abs. 6 S. 1 BEEG);
- Ausnahmen von § 4 Abs. 6 S. 1 BEEG:
- wenn mindestens ein Elternteil ElterngeldPlus bezieht,
- Eltern von besonders früh geborenen Kindern, die mindestens sechs Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin geboren werden,
- Eltern von Zwillingen, Drillingen und weiteren Mehrlingen sowie
- Eltern neugeborener Kinder mit Behinderung und Geschwisterkindern mit Behinderung, für die sie den Geschwisterbonus erhalten.
- in Ausnahmefällen (zum Beispiel bei Alleinerziehenden) 14 Monate lang von einem Elternteil (§ 4 Abs. 6 BEEG)

Das Elterngeld wird in Monatsbeträgen für Lebensmonate des Kindes gezahlt und ist der Höhe nach aus dem Einkommen zu ermitteln (§ 4 BEEG). Der Lebensmonat beginnt mit dem Tag der Geburt und endet im folgenden Monat am Vortag des Geburtstages. Für die Ermittlung des Einkommens bei nichtselbständiger Tätigkeit sind die zwölf Monate vor dem Monat der Geburt des Kindes maßgebend. Urlaubs- und Weihnachtsgeldeinnahmen werden dabei aber nicht berücksichtigt (BSG, Urteil vom 29.6.2017 – B 10 EG 5/16 R). Zur Ermittlung des maßgeblichen Einkommens für das Elterngeld sind die Steuern und Sozialabgaben in Abzug zu bringen (vgl. § 2 e, f BEEG). Gehaltsnachzahlungen sind ebenfalls bei der Höhe des Elterngeldes zu beachten, wenn es sich dabei um laufendes Arbeitsentgelt im Bemessungszeitraum handelt (BSG, Urteil vom 27.6.2019 – B 10 EG 1/18 R).

Neben dem bisherigen Elterngeld (sog. Basiselterngeld) können Eltern das sogenannte ElterngeldPlus beziehen. Dieses ist primär darauf gerichtet, den beruflichen Wiedereinstieg finanziell zu fördern. Es beträgt monatlich höchstens die Hälfte des Elterngeldes, das der berechtigten Person zusteht, wenn sie während des Elterngeldbezuges keine Einnahmen hätte oder hat. Es richtet sich also vor allem an Eltern, die in Teilzeit arbeiten. Statt für einen Monat Elterngeld können sie für zwei Monate Elterngeld Plus beanspruchen. Es ist begrenzt auf die Hälfte des Basiselterngeldes, wird aber doppelt so lange bezogen.

Nach wie vor gilt: Beide Eltern haben gemeinsam Anspruch auf zwölf Monatsbeträge Elterngeld. Findet ein Wechsel in der Betreuung des Kindes statt oder widmet sich der andere Partner ebenfalls der Betreuung, kann für zwei weitere Monate Elterngeld bezogen werden (sog. Partnermonate).

Darüber hinaus hat jeder Elternteil Anspruch auf vier weitere Monate Elterngeld Plus, wenn beide Eltern in vier aufeinander folgenden Monaten zwischen 25 und 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats erwerbstätig sind, bei Kindern geboren bis zum 01. September 2021 (sogenannter Partnerschaftsbonus).

Bei Kindern geboren ab dem 01. September 2021 werden Partnerschaftsmonate für Elternzeile, die beide gleichzeitig in Teilzeit arbeiten, schon ab einer Teilzeitarbeit mit 24 und bis 32 Wochenstunden gewährt.

ElterngeldPlus kann auch nach dem 14. Lebensmonat des Kindes bezogen werden, wenn es seit dem 15. Lebensmonat in aufeinanderfolgenden Monaten von zumindest einem Elternteil bezogen wurde (LSG Sachsen-Anhalt, Beschluss vom 17.11.2021 – L 2 EG 1/21). Alleinerziehende haben einen entsprechenden Anspruch auf Partnermonate und den Partnerschaftsbonus. Bei der Berechnung des Stundenkorridors für den Bezug des Partnerschaftsbonus beim Elterngeld ist Erholungsurlaub als Ausübung der Erwerbstätigkeit zu berücksichtigen (LSG Nordrhein-Westfalen (13. Senat), Urteil vom 21.05.2021 – L 13 EG 18/19).

Bei Mehrlingsgeburten besteht nur noch ein Anspruch auf Elterngeld. Diese Regelung gilt bereits für ab dem 01. Januar 2015 geborene bzw. aufgenommene Kinder. Es besteht jedoch ein Anspruch auf den sog. Mehrlingszuschlag nach § 2a Abs. 4 S. 1 BEEG.

1.2 Zwei Drittel Einkommensersatz

Elterngeld wird gezahlt

- in Höhe von bis zu 67 Prozent des Einkommens aus Erwerbstätigkeit;
- höchstens jedoch 1.800,00 Euro monatlich;
- für volle Monate, in denen kein Einkommen aus Erwerbstätigkeit erzielt wird.

Es berechnet sich als Durchschnitt des monatlichen Einkommens aus Erwerbstätigkeit in den letzten zwölf Kalendermonaten vor dem Monat der Geburt. Sonderbestimmungen gelten für Geringverdiener, Eltern die vor der Geburt nicht erwerbstätig waren und Eltern, die ihre Kinder in kurzer Folge bekommen. Das entfallende Einkommen wird bei einem maßgeblichen Nettoeinkommen vor der Geburt von 1.240,00 Euro und mehr zu 65 Prozent, von 1.220,00 Euro zu 66 Prozent, zwischen 1.000,00 Euro und 1.200,00 Euro zu 67 Prozent ersetzt. Das Elterngeld beträgt mindestens 300,00 Euro und höchstens 1.800,00 Euro. Des Weiteren entfällt der Anspruch auf Elterngeld, wenn die berechtigte Person im letzten abgeschlossenen Veranlagungszeitraum vor der Geburt des Kindes ein zu versteuerndes Einkommen von mehr als 250.000,00 Euro erzielt hat.

Keinen Anspruch auf Elterngeld haben Elternpaare, die im Kalenderjahr vor der Geburt ihres Kindes gemeinsam ein zu versteuerndes Einkommen von mehr als 500.000,00 Euro hatten. Für Alleinerziehende entfällt der Elterngeldanspruch ab einem zu versteuernden Einkommen von mehr als 250.000,00 Euro im Kalenderjahr vor der Geburt. Diese Grenze reduziert sich für Geburten ab 01. April 2024 für Paare und Alleinerziehende auf 200.000,00 Euro. Für Geburten ab dem 01. April 2025 liegt die Einkommensgrenze für Paare und Alleinerziehende dann bei 175.000 Euro.

Achtung

Soweit es zum Nachweis des Einkommens aus Erwerbstätigkeit oder der wöchentlichen Arbeitszeit erforderlich ist, muss der Arbeitgeber den zuständigen Behörden zum Nachweis des Einkommens aus Erwerbstätigkeit eine (formlose) Bescheinigung über das Arbeitsentgelt (ohne Einmalzahlungen), die abgezogene Lohnsteuer, den Arbeitnehmeranteil an Sozialversicherungsbeiträgen und die Arbeitszeit ausstellen (§ 9 BEEG).

1.3 Elterngeld und Frühgeburten

Bei Frühgeburten ab dem 01. September 2021 haben Eltern Anspruch auf einen weiteren Monat Elterngeld bis maximal 16 Monate (wenn das Kind mindestens sechs, acht, zwölf oder 16 Wochen zu früh geboren wurde). Bei Frühgeburten vor dem 01. September 2021 haben die Eltern einen Anspruch auf höchstens für 15 Monate Elterngeld.

Für Geburten ab 01. April 2024 gelten folgende Ansprüche: Um besonderen Lebenslagen und Belastungssituationen gerecht zu werden, gibt es für folgende Konstellationen Ausnahmen von der Neuregelung zum parallelen Elterngeldbezug:

- Eltern von besonders früh geborenen Kindern, die mindestens sechs Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin geboren werden,
- Eltern von Zwillingen, Drillingen und weiteren Mehrlingen sowie
- Eltern neugeborener Kinder mit Behinderung und Geschwisterkindern mit Behinderung, für die sie den Geschwisterbonus erhalten.

Diese Eltern können weiterhin Basiselterngeld für mehr als einen Monat gleichzeitig beziehen.

1.4 Elterngeld und Mutterschaftsleistungen

Mutterschaftsleistungen (insbesondere Mutterschaftsgeld der gesetzlichen Krankenversicherung oder der Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld) werden auf das Elterngeld grundsätzlich angerechnet. Beide Leistungen werden nicht nebeneinander gewährt, weil sie einen ähnlichen Zweck verfolgen.

Erhält die Mutter in den ersten beiden Lebensmonaten des Kindes Mutterschaftsleistungen, werden zwei Elterngeldbezugsmomate von ihr verbraucht. Der Vater kann in dieser Zeit für sich Elterngeld in Anspruch nehmen. Die Gesamtzahl der den Eltern zustehenden Elterngeldmonate reduziert sich jedoch um die Anzahl der Monate mit Bezug von Mutterschaftsleistungen.

1.5 Elterngeld und Urlaub

Während der Inanspruchnahme bezahlten Erholungsurlaubs kommt die Gewährung von Elterngeld nicht in Betracht (BSG, Urteil vom 15. Dezember 2015 – B 10 EG 3/14 R). Das Gesetz trennt klar zwischen der Inanspruchnahme von Erholungsurlaub (§ 17 BEEG) und der davon zu unterscheidenden Inanspruchnahme von durch Elterngeld flankierter Elternzeit (§ 16 BEEG). Erholungsurlaub im laufenden Vollzeitarbeitsverhältnis beendet die bis dahin ausgeübte Erwerbstätigkeit nicht.

2 Nutzen einer raschen Berufsrückkehr

Fördermöglichkeiten durch den Arbeitgeber

Elternzeitnahme und Berufsrückkehr beschäftigten die Unternehmen bereits vor der Einführung des Elterngeldes. Dennoch verstärkt das Elterngeld die zuvor beschriebenen Trends hin zu einer schnelleren, aber auch hin zu einer verstärkten Elternzeitnahme der Väter. Gerade Betriebe mit einem hohen Anteil männlicher Beschäftigter sehen sich nun mehr als bislang mit der Überbrückung von Elternzeiten konfrontiert.

Dabei gilt: Je kürzer die Abwesenheit des Mitarbeiters in Elternzeit, desto geringer die Überbrückungskosten für das Unternehmen. Denn häufig ist es schwierig und kostspielig, geeignete Fachkräfte für den befristeten Zeitraum der Elternzeit zu gewinnen. Gelingt dies nicht zufriedenstellend, kann es zu Produktions- und Umsatzeinbußen kommen. Die Arbeit muss umverteilt, neue Mitarbeiter eingewiesen werden. Bei der Berufsrückkehr nach der Elternzeit muss der Mitarbeiter auf den aktuellsten Stand der Technik gebracht, Routinen und Arbeitsabläufe müssen neu vermittelt werden. Die Prognos AG hat berechnet, dass die Wiedereingliederungskosten nach einer dreijährigen Berufsrückkehr beinahe mit den Kosten einer Neueinstellung vergleichbar sind:

Tabelle 1

Wiedereingliederungskosten für Berufsrückkehrer in Prozent der Aus- und Fortbildungs-, Einarbeitungs- und Minderleistungskosten bei Neueinstellung

Rückkehrzeitpunkt	Prozent
nach sechs Monaten	15 Prozent
nach zwölf Monaten	30 Prozent
nach 18 Monaten	50 Prozent
nach 36 Monaten	75 Prozent

Quelle: BMFSFJ, 2008

Für das Personalmanagement bedeutet dies:

- Elternzeitnahme und Berufsrückkehr mit dem Mitarbeiter frühzeitig planen und aktiv begleiten, um die Überbrückungskosten gering zu halten.
- Die Flexibilität, die das BEEG bietet, bestmöglich nutzen, z. B. durch Teilzeitangebote während der Elternzeit.
- Eine rasche Berufsrückkehr durch familienfreundliche Maßnahmen im Unternehmen erleichtern.

2.1 Exkurs: Familienfreundliche Maßnahmen

Es existiert eine Vielzahl von Maßnahmen und Instrumenten, die bei der Gestaltung der Berufsrückkehr ins Auge gefasst werden können. Diese reichen von Modellen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und/oder des Arbeitsorts bis hin zur Errichtung einer Kindertagesstätte. Entscheidend ist, die Bandbreite zu nutzen und daraus die passgenaue Lösung für das eigene Unternehmen zu entwickeln.

Tabelle 2
Familienfreundliche Maßnahmen und Instrumente

Kontakthalten während der Elternzeit	Flexibilisierung von Arbeitszeit/Arbeitsort	Unterstützung bei der Kinderbetreuung
<ul style="list-style-type: none"> – Mitarbeitergespräch – Teilnahme an internen/externen Schulungen – Zugang zum Intranet – Zusendung der Betriebszeitung – Informationsmails/-briefe – Protokolle von Team-/Abteilungssitzungen – Einladung zu Betriebsversammlungen, Betriebs-/Abteilungsfeiern, Tag der offenen Tür, Betriebsausflüge, Betriebssport – Netzwerke und Kontakte im Unternehmen – Vierteljährliche Treffen der Mitarbeiter in Elternzeit – Firmeninternes Patensystem 	<ul style="list-style-type: none"> – Klassische Teilzeit – Variable Teilzeit – Abgestufte Teilzeit – Job-Sharing – Teilzeit in Gruppenarbeit – Jahresarbeitszeit – Abrufarbeit/kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit (KA-POVAZ) – Mindestarbeitszeit mit flexilem Abrufkontingent – Versetzte Arbeitszeit – Vertrauensarbeitszeit – Tele(heim)arbeit/Arbeit im Home-Office 	<ul style="list-style-type: none"> – Zusammenarbeit mit einem Beratungs- und Vermittlungsservice – Kauf von Belegrechten in Tagesstätten – Kooperation mit freien oder öffentlichen Trägern – Betriebstagesstätte – Betriebsnahe Tagespflege – Betriebliche Notfallbetreuung – Betriebsnahe Ferienbetreuung – Betriebliche Mittags- bzw. Hausaufgabenbetreuung

3 Ein Mitarbeiter geht in Elternzeit

Herausforderung und Chance

3.1 Vertrauen schaffen

Elternzeit muss erst sieben Wochen bzw. für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes 13 Wochen vor ihrem Beginn beantragt werden. Während werdende Mütter bereits mit Beginn ihrer Schwangerschaft einen besonderen Kündigungsschutz genießen, greift dieser für (werdende) Väter frühestens acht, bzw. 14 Wochen vor Antritt der Elternzeit. Entsprechend könnten gerade Väter befürchten, dass ihnen Nachteile aus der Ankündigung ihrer Elternzeitwünsche entstehen, und die Beantragung der Elternzeit so weit wie möglich hinauszögern. Je später die Elternzeit angekündigt wird, desto weniger Zeit bleibt Vorgesetzten und Personalverantwortlichen sinnvolle Überbrückungslösungen zu planen und umzusetzen.

Umso wichtiger ist daher ein offenes und vertrauensvolles Unternehmensklima. Unternehmensleitung und Führungskräfte sollten den Mitarbeitern vermitteln, dass sie ein offenes Ohr für deren Belange hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben. Sie sollten die Mitarbeiter ermutigen, frühzeitig und offen ihre Elternzeitwünsche zu kommunizieren, um im Interesse von Unternehmen und Mitarbeitern die Elternzeitgestaltung gemeinsam anzugehen.

3.2 Mitarbeitergespräche

Der Grundstein für eine konstruktive Elternzeitplanung sollte in einem gut vorbereiteten Mitarbeitergespräch gelegt werden. Bei werdenden Müttern sollten dabei auch mögliche Konsequenzen aus den Mutterschutzbestimmungen besprochen werden. Im Wesentlichen sollten Führungskraft und Mitarbeiter folgende Punkte klären:

- Arbeitseinsatz bis zur Geburt (nur bei der werdenden Mutter)
- Elternzeit und Berufsrückkehr
- Verteilung der Aufgaben

3.2.1 Arbeitseinsatz von schwangeren Mitarbeiterinnen

Bereits vor dem Antritt der Elternzeit läuft nicht mehr alles wie bisher, denn spätestens ab dem ersten Tag der Kenntnisnahme der Schwangerschaft einer Mitarbeiterin durch den Vorgesetzten gelten die wesentlichen Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes (MuSchG). Ein zentraler Punkt der Mitarbeitergespräche ist deshalb die Planung des weiteren Arbeitseinsatzes einer schwangeren Mitarbeiterin bis zum Mutterschutz. Im Gespräch sollten folgende Fragen geklärt werden:

- Wann ist der voraussichtliche Geburtstermin?

[Ein Mitarbeiter geht in Elternzeit](#)

- Dieser bestimmt den Beginn der Mutterschutzfrist (siehe hierzu Kapitel 6.1.5)
- Ist ein Beschäftigungsverbot notwendig? (siehe hierzu Kapitel 6.1.6, Kapitel 6.1.7)
- Ist der Arbeitsplatz entsprechend gestaltet?
- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit von werdenden Müttern und deren Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen zu ermitteln und zu beurteilen. Gleichzeitig müssen Maßnahmen zur Beseitigung dieser Gefahren festgelegt werden. (siehe hierzu Kapitel 6.1.4)
- Wie stellt sich die werdende Mutter die Gestaltung der Arbeit bis zur Mutterschutzfrist vor?

[Verkürzung der Mutterschutzfrist](#)

Möchte eine werdende Mutter noch während der Mutterschutzfrist vor der Geburt weiterarbeiten, so ist dies dann möglich, wenn die Frau diesen Wunsch ausdrücklich und idealerweise schriftlich erklärt. Einen Anspruch auf Verkürzung der Mutterschutzfrist vor der Geburt von Seiten des Betriebs gibt es nicht, außerdem kann die werdende Mutter ihr Einverständnis jederzeit widerrufen.

3.2.2 Elternzeit und Berufsrückkehr

Zunächst sollte die gewünschte Inanspruchnahme der Elternzeit besprochen werden:

- Werdende Mütter: Ist eine Berufsrückkehr direkt nach dem Mutterschutz geplant?
- Wann möchte der Mitarbeiter in Elternzeit gehen?
- Wie lange möchte er Elternzeit nehmen?

Führungskräfte können das Gespräch nutzen, um die konkreten Vorteile einer relativ kurzen Elternzeit für beide Seiten aufzuzeigen. Nicht nur das Unternehmen profitiert von einer geringen Auszeit. Für Beschäftigte bedeutet eine kurze Abwesenheit vom Arbeitsplatz, dass die Aufgaben ohne großen Wissensverlust wieder übernommen und Projekte weitergeführt werden können.

[„Vätermonate“ im betrieblichen Alltag](#)

Die beiden Partnermonate im Elterngeldbezug sind aktuell vor allem ein Phänomen der „Väter“. Sie können sowohl „am Stück“ als auch getrennt voneinander genommen werden. Für den Betrieb unterscheiden sich die beiden Möglichkeiten, da eine vierwöchige Abwesenheit eines Mitarbeiters eine durch Urlaubsanspruch oder Krankheit durchaus vorkommende Situation ist und damit auch leichter (durch spontane und informelle Regelungen) überbrückt werden kann.

[Ein Mitarbeiter geht in Elternzeit](#)

Bei zwei (oder mehr) aufeinanderfolgenden Monaten Elternzeit hingegen ist eine Planung und formale Stellvertretungsregelung auf jeden Fall sinnvoll.

Die beiden Vätermonate können bei Geburten seit 01. April 2024 in der Regel nicht mehr genommen werden. Durch die Gesetzesänderung können Elternzeitmonate mit Elterngeldbezug nur noch gemeinsam für einen Monat genommen werden, § 4 Abs. 6 S. 1 BEEG.

Wird vom Mitarbeiter Elternzeit in einem zeitlichen Umfang beantragt, der über eine „normale Urlaubsvertretung“ hinausgeht, sollte rechtzeitig geplant werden, wie die Aufgabenbereiche des in Elternzeit gehenden Mitarbeiters neu verteilt werden können. Zur Klärung der zu übergebenden Aufgabengebiete und bei der Suche nach einer oder mehreren passenden Stellvertretungen ist es hilfreich, den betroffenen Mitarbeiter (und sein Team) mit einzubeziehen. Zur Überbrückung mit befristeten Verträgen siehe Kapitel 6.3.

Elternzeitnahme muss aber nicht den kompletten Ausstieg aus dem Beruf bedeuten. Viele streben eine Teilzeittätigkeit während der Elternzeit an. Das Unternehmen profitiert, da das Know-how des Mitarbeiters auch während der Elternzeit erhalten bleibt und der Wiedereinstieg nach der Elternzeit fließend gestaltet werden kann. Begonnene Projekte können ggf. übergangslos weitergeführt werden. Unter bestimmten Voraussetzungen haben die Beschäftigten Anspruch auf eine Weiterbeschäftigung während der Elternzeit (siehe hierzu Kapitel 6.5.2). Einigen sich Führungskraft und Mitarbeiter auf eine Beschäftigung während der Elternzeit, sollte besprochen werden:

- Ab wann möchte der Mitarbeiter während der Elternzeitnahme arbeiten?
- Wie viele Stunden pro Woche möchte der Mitarbeiter arbeiten?
- Wie soll die Arbeitszeit verteilt werden?

Denkbar sind neben der regelmäßigen Wochenarbeitszeit auch projektbezogene begrenzte Einsätze des Mitarbeiters.

Trend zur Elternteilzeit

32 Prozent der Mütter nehmen nach spätestens einem Jahr ihre Berufstätigkeit wieder auf. Jede dritte kehrt allerdings mit weniger als 15 Stunden pro Woche zurück, jede vierte mit einem Stundenvolumen zwischen 15 und 22 Stunden je Woche. Nur 16 Prozent dieser Frauen nehmen (wieder) eine Vollzeittätigkeit auf. Selbst drei Jahre nach der Geburt geht nur jede vierte Frau einem Vollzeitarbeitsverhältnis nach. Während des Elterngeldbezugs arbeitet auch jeder dritte Mann in Teilzeit weiter (vgl. BMFSFJ 08/2009).

3.3 Übergabe der Aufgaben und Einarbeitung der Vertretung

Basierend auf den Ergebnissen des Mitarbeitergespräches sollte ein Stellvertretungskonzept ausgearbeitet werden. Darin wird festgehalten, wer die anfallenden Arbeiten übernimmt, ggf. auch ein neu einzustellender Mitarbeiter. Darüber hinaus wird festgelegt:

- Ansprechpartner für bestimmte Arbeitsabläufe
- Zeitplan für Einarbeitung und Zeitpunkt der endgültigen Übergabe von Projekt/Aufgabe
- Notwendige Schulungsmaßnahmen

Tabelle 3

Beispiel Aufgaben-Übergabeplan

Welche Aufgaben sind zu übergeben?	Übergabe an	Einarbeitung durch	Ansprechpartner für die Vertretung	Notwendige Schulungsmaßnahmen	Übergabe bis	Erledigt am

4 Kontakt mit Mitarbeitern während der Elternzeit

Kontaktpflege sowie Erleichterung der Berufsrückkehr

Mit Mitarbeitern in der Elternzeit Kontakt zu halten lohnt sich. Durch die Einbindung in den Unternehmensalltag erfahren sie Wertschätzung, bleiben über aktuelle Entwicklungen des Unternehmens auf dem Laufenden und sind so bestens auf die Rückkehr in die Firma vorbereitet. Die Kontakthaltemöglichkeiten sind vielfältig und variieren in der Intensität. Im Wesentlichen lassen sich die Instrumente einteilen in:

- Kontaktpflege
- Rückkehrgespräche
- Fort- und Weiterbildung

4.1 Kontaktpflege

Um eine problemlose und schnelle Reintegration in den Berufsalltag auch bei längerer Abwesenheitszeit zu gewährleisten, empfiehlt es sich, den Kontakt zum Mitarbeiter regelmäßig zu pflegen. Beispiele hierfür sind:

- Zusenden von Informationen über neue Entwicklungen im Unternehmen mittels Betriebszeitung, Kundenzeitschrift und/oder Zugang zum Intranet
- Zusenden interner Stellenausschreibungen
- Einladung zu Betriebsversammlungen und/oder Betriebsfeiern
- Elterncafé im Unternehmen
- Einrichtung eines firmeninternen Patensystems: Der Mitarbeiter in Elternzeit erhält einen betriebsinternen Paten, der über (unternehmensrelevante) Neuigkeiten aus dem Betrieb bzw. aus dem Kollegenkreis informiert. Im besten Fall ist der Pate ein Kollege, der selbst die Erfahrungen von Elternzeit und Berufsrückkehr gemacht hat.

4.2 Rückkehrgespräche

Personalverantwortlicher/Führungskraft und Mitarbeiter sollten – vor allem bei längerer Abwesenheit – in regelmäßigen Abständen Rückkehrgespräche durchführen. Einerseits zeigen solche Gespräche, dass das Unternehmen trotz örtlicher und zeitlicher Distanz weiterhin Interesse an seiner Person und seiner Arbeitskraft hat. Andererseits erhöhen sie auch die Planungssicherheit hinsichtlich der Berufsrückkehr. Dies gilt in besonderem Maße, wenn ein Mitarbeiter eine Teilzeittätigkeit während der Elternzeit plant.

Kontakt mit Mitarbeitern während der Elternzeit

Denn der Teilzeitanspruch während der Elternzeit muss erst spätestens sieben Wochen bzw. für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes 13 Wochen vor Beginn der Teilzeitaktivität schriftlich geltend gemacht werden (siehe hierzu Kapitel 6.5.1 und 6.5.2). Für Geburten ab 01. Mai 2025 kann dieser Teilzeitantrag auch in Textform, also bspw. per Mail, durch den Arbeitnehmer beim Arbeitgeber eingereicht werden, § 15 Abs. 7 BEEG n.F.

Durch rechtzeitige Rückkehrgespräche kann diese Situation entschärft werden, indem die Wiedereinstiegsoptionen des Mitarbeiters seitens des Unternehmens frühzeitig und proaktiv angesprochen werden.

Fragen für das Rückkehrgespräch:

- Wann und in welchem Umfang ist die Rückkehr an den Arbeitsplatz möglich?
- Welches Arbeitszeitmodell bzw. welche Form der Arbeitsorganisation kommt in Frage?
- Welche zukünftigen Einsatzfelder sind möglich?
- Welche Arbeitsinhalte bzw. Verantwortungsbereiche können übertragen werden (je nach zeitlichem Umfang der Tätigkeit)?

aber auch:

- Wie kann das Kontakthalten zwischen Mitarbeiter und Unternehmen bis zur Berufsrückkehr erfolgen?
- Soll und will sich der Mitarbeiter während einer längeren Elternzeit weiterbilden?
- Kann das Unternehmen zukünftig bei der Kinderbetreuung unterstützen?

4.3 Fort- und Weiterbildung

Das für die Tätigkeit notwendige Fachwissen unterliegt wie auch die internen Organisationsstrukturen und -abläufe einem ständigen Wandel. Entsprechend wichtig ist es, dass Mitarbeiter während ihrer Elternzeit, ihr berufliches Know-how erhalten, wenn möglich sogar erweitern. Unterstützen Unternehmen ihre Mitarbeiter dabei durch Weiterbildungangebote oder ein Weiterbildungsbudget, erhält die Elternzeit einen weiteren Fokus: Sie wird zur Qualifikationsphase. Die Reintegration ins Unternehmen wird erleichtert, die Einsatzmöglichkeiten des Mitarbeiters ggf. erweitert. Zugleich motiviert dies die Mitarbeiter, sich während und nach der Elternzeit weiter für das Unternehmen zu engagieren. Geklärt werden sollte in jedem Fall, ob und wie die Kosten zwischen Unternehmen und Mitarbeiter aufgeteilt werden.

Folgende Angebote sind einfach umsetzbar:

- Interne Schulungen

Ziel: Vermittlung von Inhalten, die auf das Unternehmen zugeschnitten sind

Vorteile: Kontakt mit Kollegen und Vorgesetzten, Integration von Elternzeitlern verursacht verhältnismäßig geringe Zusatzkosten, wenn die Schulung sowieso angeboten wird.

Kontakt mit Mitarbeitern während der Elternzeit

- Bereitstellung von Fachzeitschriften und Fachliteratur
Vorteile: geringer Organisationsaufwand; der Elternzeitler kann zeitlich flexibel sein
Fachwissen aktualisieren; geringe Kosten.
- Externe Weiterbildungen
Ziel: Mitarbeiter und Unternehmen wählen Angebote aus, die in der Qualität, dem Nutzen für die kommende Aufgabe zum Mitarbeiter und seinen familiären Verpflichtungen passen.
Vorteil: Der Mitarbeiter erhält neue Impulse, auch durch den Kontakt zu unternehmensfremden Teilnehmern.
- Berufsrückkehrseminare
Ziel: gezielte Vorbereitung auf den Wiedereinstieg. Das Angebot findet analog zu Einarbeitungsprogrammen statt und thematisiert zusätzlich den Umgang mit der veränderten Familiensituation (zum Beispiel durch den Bericht von Kollegen in ähnlicher Situation).
Zusatznutzen: Kontakt mit Kollegen und Vorgesetzten, spezielle Vereinbarkeitsprobleme können geklärt werden, Unternehmen unterstreicht sein Engagement für Beruf und Familie.

Ein Personalentwicklungsplan dokumentiert, wo in Abhängigkeit von den vorhandenen Fähigkeiten und Kenntnissen Fort- und Weiterbildungsbedarf gesehen wird, und ermöglicht eine langfristige Planung.

Tabelle 4
Beispiel Personalentwicklungsplan

Zeit	Ziel	Inhalt	Art der Weiterbildung	Kosten
03.06.2025	Effiziente Zeitorganisation	Methoden und praktische Übungen zu Zeit- und Selbstmanagement	Externe Weiterbildung/Seminar	950,00 Euro
16.11.2025	Erweiterung Fachkompetenz	Neue Tools im Personalrecruiting	Externe Weiterbildung/Fachtagung	140,00 Euro
09.01.2026	Erhalt und Erweiterung betriebs- spezifischen Know-hows	Besprechung aktueller Themen im Team	Interner Teamtag	30,00 Euro
27.03.2026	Erweiterung Fach- und Methodenkompetenz	Erlernen einer neuen Software	Interne Schulung im Team	60,00 Euro

4.4 Exkurs: Berufsrückkehr und Kinderbetreuung

Voraussetzung für die Rückkehr in den Beruf ist eine geeignete Kinderbetreuung. Auch hier kann das Unternehmen seine Mitarbeiter unterstützen. Dabei geht es nicht darum, immer eine „große Lösung“ durch betriebseigene Kinderbetreuung zu schaffen. Vielmehr ist die Form der Unterstützung vom jeweiligen Bedarf und den speziellen Interessen beider Seiten abhängig. Dabei heißt es, genau hinzuhören, wo die Mitarbeiter Unterstützung benötigen, um dann für das Unternehmen auch finanziell tragbare Lösungen anzubieten. Die Zusammenarbeit mit einem Beratungs- und Vermittlungsservice, der beim Finden einer geeigneten Tagesmutter, eines Au-Pair etc. unterstützt oder Kooperation mit bestehenden Betreuungseinrichtungen sind Beispiele, wie Unternehmen mit einem überschaubaren finanziellen Aufwand praktische Unterstützung leisten können.

Betriebliche Kinderbetreuung

Unterstützung und Hilfen zur Umsetzung bzw. Durchführung betrieblich geförderter Kinderbetreuung finden Sie auch auf [den Seiten des Familienpakts Bayern](#). Sowie eine gute Zusammenfassung der Möglichkeiten betrieblicher Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Anhang 1 am Ende der Broschüre.

5 Die Berufsrückkehr

Rechtliche und organisatorische Aspekte

Für die Berufsrückkehr des Mitarbeiters während oder nach der Elternzeit müssen Regelungen vorbereitet und durchgeführt werden.

5.1 Rechtliche Fragen

Die Berufsrückkehr während der Elternzeit erfolgt in der Regel in einem Arbeitszeitrahmen von 15 bis maximal 30 Wochenstunden [bei einem bis zum 31. August 2021 geborenen Kind] bzw. nicht mehr als 32 Wochenstunden [bei einem ab dem 01. September 2021 geborenen Kind] im Durchschnitt pro Monat. Stellt dies eine Verringerung der bisherigen Arbeitszeit vor der Elternzeit dar, ist es aus arbeitsrechtlicher Sicht notwendig, eine (auf die Dauer der Elternzeit) befristete Zusatzvereinbarung zum bestehenden Arbeitsvertrag zu schließen. Individuelle Vereinbarungen zum Beispiel für Stillzeiten, flexible Arbeitszeiten oder für eine abweichende Pausenregelung müssen ebenfalls schriftlich festgehalten werden.

Möchte der Mitarbeiter bei der Berufsrückkehr nach seiner Elternzeit nicht mehr zum Stundenumfang vor seiner Elternzeit zurückkehren, sondern gemäß Teilzeit- und Befristungsgesetz (siehe hierzu Kapitel 6.6) im gleichen Teilzeitrahmen wie während der Elternzeit weiterarbeiten, so soll – wenn für eine Zustimmungsverweigerung von Seiten des Unternehmens keine betrieblichen Gründe vorliegen – auch hier eine Zusatzvereinbarung zum bestehenden Arbeitsvertrag geschlossen werden. Diese kann befristet oder unbefristet sein. Kann der Arbeitnehmer nach seiner Elternzeit nicht an seinen bisherigen Arbeitsplatz zurückkehren, und ist eine Umsetzung arbeitsvertraglich möglich, muss diese auf einen gleichwertigen (insbesondere nicht mit einem geringeren Entgelt verbundenen) Arbeitsplatz erfolgen.

5.2 Arbeitsorganisatorische Fragen

Die Qualität der künftigen Arbeitsleistung des rückkehrenden Mitarbeiters hängt auch davon ab, inwieweit der Arbeitsplatz an die neue Arbeitssituation angepasst werden kann. So müssen manchmal die Tätigkeitsbereiche anderer Kollegen oder Abteilungen verändert werden. Teilzeitarbeit erfordert grundsätzlich Absprachen in der Vertretungsregelung und bei der Ausgestaltung der Arbeitszeiten. Bei Telearbeit müssen neben der Einrichtung und Anpassung eines geeigneten Arbeitsplatzes auch Absprachen zu Erreichbarkeit und Arbeitszeiten erfolgen.

5.2.1 Einarbeitungsplan

Abhängig vom Rückkehrdatum des Mitarbeiters sollte ein Einarbeitungsplan erstellt werden. Generell sollte darin festgehalten sein, wie die ersten Tage ablaufen und wer für welche Fragen der Ansprechpartner ist. Für eine sinnvolle Planung muss feststehen, welche Arbeitsinhalte bzw. Verantwortungsbereiche dem Mitarbeiter übertragen werden, ob und wenn ja, welche Anpassungsqualifizierungen notwendig sind und wie die Einarbeitung erfolgen soll (zum Beispiel durch Kollegen und/oder Schulungen), (siehe hierzu auch die Beispieldtabelle in Kapitel 3.3).

5.2.2 Betreuung in den ersten Tagen

Eine intensive Betreuung in den Anfangstagen hilft dem Mitarbeiter, sich wieder gut in den Berufsalltag, die Abteilung und das Unternehmen zu integrieren. Mitarbeiter erfahren Anerkennung, wenn sich der Vorgesetzte/Personalverantwortliche zur Begrüßung Zeit nimmt. Existiert ein Patensystem, ist natürlich auch am Anfang der Berufsrückkehr der Einsatz des bereits vertrauten Paten sinnvoll. Dieser kann aus dem Arbeitsalltag heraus in aktuelle Arbeitsabläufe des Berufsalltags einführen, immer wieder Hilfestellungen bieten und als Ansprechpartner dienen, bis alles sicher läuft.

5.2.3 Das Feedback-Gespräch nach der Rückkehr

Führungskraft und Mitarbeiter sollten nach der Einarbeitungsphase in einem weiteren Mitarbeitergespräch die ersten Wochen des Wiedereinstiegs reflektieren. Das vereinbarte Arrangement zu Arbeitszeit und Arbeitsumfeld sollte überprüft und wenn notwendig angepasst werden.

Werden vereinbarte Arbeitsergebnisse nicht erreicht und/oder Erwartungen beider Seiten nicht erfüllt, muss Ursachenforschung betrieben werden, um die Zusammenarbeit zu optimieren. Probleme bei der Integration im Arbeitsumfeld könnten Termindruck oder hohes Arbeitsaufkommen sein, so dass der Führungskraft und den Kollegen zu wenig Zeit bleibt, dem Mitarbeiter zur Seite zu stehen. Aber auch eine unzureichende Information über die Erreichbarkeit und Zuständigkeit eines Rückkehrers (insbesondere in Verbindung mit einem neuen Arbeitsarrangement) kann zu Konflikten im Team führen.

6 Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen

Mutterschutz und Elternzeit

6.1 Der Mutterschutz

6.1.1 Geltungsbereich

Das Mutterschutzgesetz wurde grundlegend reformiert und ist in seiner neuen Fassung mit wenigen Ausnahmen, die schon seit 30. Mai 2017 gelten, am 01. Januar 2018 in Kraft getreten.

Es gewährleistet Frauen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und während der Stillzeit umfassenden Schutz (§ 1 Abs. 4 S. 1 MuSchG). Der Geltungsbereich ist durch die Reform erheblich ausgeweitet worden. Es gilt nun für alle Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen (§ 1 Abs. 2 S. 1 MuSchG). Zum anderen findet das Mutterschutzgesetz gänzlich oder mit Einschränkungen auch für weitere Personengruppen, unabhängig des Beschäftigtenstatus Anwendung. Unter anderem gemäß § 1 Abs. 2 S. 2 MuSchG auch für

- Frauen in betrieblicher Berufsbildung und Praktikantinnen im Sinne von § 26 Berufsbildungsgesetzes,
- Frauen mit Behinderung, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt sind,
- Frauen, die in Heimarbeit beschäftigt sind, und ihnen Gleichgestellte im Sinne von § 1 Abs. 1 und 2 des Heimarbeitsgesetzes, soweit sie am Stück mitarbeiten (mit Einschränkungen),
- Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen sind (mit Einschränkungen) und
- Schülerinnen und Studentinnen, soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt oder die ein im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten (mit Einschränkungen).

Anfrageverfahren

In Zweifelsfällen besteht für den Arbeitgeber die Möglichkeit, den Beschäftigtenstatus von der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund prüfen zu lassen.

Für den Geltungsbereich des MuSchG ist nicht relevant, wie lange das Arbeitsverhältnis bereits bestand bzw. wie viele Arbeitnehmer der Arbeitgeber beschäftigt oder wie alt die betreffende Person ist.

Der sachliche Geltungsbereich hat nur insoweit eine Änderung erfahren, als dass der Schutz der Gebärfähigkeit aus § 5 Abs. 1 MuSchG a. F. und § 6 Abs. 3 MuSchArbV ab sofort nicht mehr enthalten ist, da dieser bereits in den arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften umfassend geregelt ist.

6.1.2 Mitteilungspflichten der Arbeitnehmerin

Eine Schwangere soll (keine Rechtspflicht), sobald ihr ihre Schwangerschaft bekannt ist, dem Arbeitgeber diese und den voraussichtlichen Tag der Entbindung mitteilen (§ 15 MuSchG). Der Arbeitgeber kann auf seine Kosten die Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses oder das einer Hebamme/Entbindungsgelehrten verlangen.

Ferner soll die stillende Frau ihren Arbeitgeber so früh wie möglich darüber informieren, dass sie stillt (§ 15 MuSchG).

Die Schutzpflichten bestehen grundsätzlich unabhängig von einer konkreten Mitteilung, doch können sie nur bei Kenntnis erfüllt bzw. kann ihre Nichterfüllung nur dann sanktioniert werden.

6.1.3 Mitteilungspflichten des Arbeitgebers

Von der Mitteilung der Schwangeren hat der Arbeitgeber unverzüglich die Aufsichtsbehörde zu benachrichtigen. Hat das Gewerbeaufsichtsamt bereits Kenntnis über die Schwangerschaft, so muss zum Zeitpunkt des Stillens keine erneute Benachrichtigung erfolgen. In Bayern sind dies die Gewerbeaufsichtsämter in den einzelnen Regierungsbezirken. Diese überwachen die Einhaltung der mutterschutzrechtlichen Vorschriften. Formulare für eine solche Mitteilung stehen bei den Gewerbeaufsichtsämtern der jeweiligen Regierungsbezirke zum Download bereit. Bei Vorliegen von Beschäftigungsbeschränkungen sind Vorgesetzte zu informieren. Darüber hinaus darf der Arbeitgeber die Information nicht an Dritte weitergeben.

Die Pflicht zu Mitteilung trifft den Arbeitgeber auch, wenn er eine schwangere oder stillende Frau unter den Gegebenheiten des § 27 Abs. 1 Nr. 2 MuSchG beschäftigen möchte. Dies ist der Fall, wenn er beabsichtigt

- Schwangere oder stillende Schülerinnen oder Studentinnen nach § 5 Abs. 2 S. 2 und 3 MuSchG bis 22 Uhr an Ausbildungsveranstaltungen teilnehmen zu lassen.
- Schwangere oder stillende Frauen an Sonn- und Feiertagen als Ausnahme vom Sonn- und Feiertagsverbot gemäß § 6 Abs. 1 S. 2 und 3 MuSchG zu beschäftigen oder
- Schwangere oder stillende Frauen mit getakteter Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitszeittempo im Sinne von § 11 Abs. 6 Nr. 3 oder § 12 Abs. 5 Nr. 3 MuSchG zu beschäftigen.

Im Rahmen der Mitteilung des Arbeitgebers an die Aufsichtsbehörde hinsichtlich dieser drei Konstellationen soll sinnvollerweise die Beschreibung der Tätigkeiten der Frau sowie die Darlegung enthalten sein, dass die gesetzlichen Vorgaben für die jeweilige Beschäftigung eingehalten sind.

6.1.4 Betrieblicher Gesundheitsschutz/Gefährdungsbeurteilung

Der am 01. Januar 2018 in Kraft getretene Teil des Mutterschutzgesetzes führt vor allem in den §§ 9 – 15 MuSchG zu Änderungen. Dabei wurden vor allem Bestimmungen, die zuvor im der Mutterschutzarbeitsverordnung (MuSchArbV) geregelt waren, samt ihrer Anlagen in das MuSchG integriert und angepasst. Ab 01. Januar 2018 ist die MuSchArbV nicht mehr anwendbar.

Mithin hat der Arbeitgeber eine Gefährdungsbeurteilung vorzunehmen, in deren Rahmen auch allgemeine schwangerschaftsspezifische Gefährdungen zu prüfen sind. Diese Gefährdungsbeurteilung muss nicht mehr gesondert erfolgen, sondern kann auf § 5 ArbSchG aufbauen (§ 10 Abs. 1 S.1 MuSchG). Es handelt sich dabei um eine anlassunabhängige, also von einer konkreten oder bekannten Schwangerschaft unabhängigen Beurteilung.

Praxistipp

Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen reicht die Beurteilung eines Arbeitsplatzes bzw. einer Tätigkeit aus.

Der Arbeitgeber hat die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes möglichst vermieden werden und eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen wird (§ 9 Abs. 2 MuSchG). Er hat alle aufgrund der Gefährdungsbeurteilung erforderlichen Maßnahmen für den Schutz der physischen und psychischen Gesundheit der Schwangeren oder Stillenden sowie der ihres Kindes zu treffen (§§ 9 Abs. 1, 10 Abs. 1 MuSchG).

So muss zum Beispiel eine Sitzgelegenheit zum kurzen Ausruhen bereitgestellt werden, wenn eine werdende oder stillende Mutter mit Arbeiten beschäftigt ist, bei denen sie ständig gehen oder stehen muss. Ebenso muss bei einer ständigen Sitztätigkeit der Arbeitnehmerin die Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen gegeben werden (§ 9 Abs. 3 MuSchG).

Welche Maßnahmen und in welcher Reihenfolge der Arbeitgeber zu treffen hat, ergeben sich aus § 13 MuSchG.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet die Beurteilung der Arbeitsbedingungen durch Unterlagen zu dokumentieren und die Informationspflichten gegenüber seinen Beschäftigten sowie gegenüber der schwangeren oder stillenden Frau im Sinne des § 14 MuSchG einzuhalten.

Änderungen zum 01. Januar 2025

Am 1. Januar 2025 trat eine Änderung des Mutterschutzgesetzes im Rahmen des Vierten Bürokratieentlastungsgesetzes (BEG IV) in Kraft.

Danach kann in bestimmten Fällen zukünftig die anlassunabhängige mutterschutzrechtliche Gefährdungsbeurteilung im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) entfallen.

In den Fällen, in denen eine zu diesem Zweck d. h. der Ausführung des § 10 Absatz 1 Satz 3 MuSchG veröffentlichte Regel oder Erkenntnis des Ausschusses für Mutterschutz festlegt, dass eine konkret beschriebene Tätigkeit von einer schwangeren oder stillenden Frau nicht ausgeübt werden darf, respektive eine schwangere oder stillende Frau einer konkret beschriebenen Arbeitsbedingung nicht ausgesetzt sein darf, muss der Arbeitgeber keine anlassunabhängige mutterschutzrechtliche Gefährdungsbeurteilung im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 ArbSchG durchführen. Der Arbeitgeber hat im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG zu dokumentieren, dass es sich um eine Tätigkeit nach § 10 Absatz 1 Satz 3 MuSchG handelt.

Eine Regel oder Erkenntnis des Ausschusses für Mutterschutz, die diese Anforderungen erfüllt, liegt bislang nicht vor.

Ausschuss für Mutterschutz

Der beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Anfang Juli 2018 eingerichtete Ausschuss für Mutterschutz wird unter anderem Regeln und Erkenntnisse hinsichtlich der möglichen unverantwortbaren Gefährdungen festschreiben, die vom Arbeitgeber zu berücksichtigen sind.

Der Ausschuss soll eng mit den in § 18 Abs. 2 Nr. 5 ArbSchG genannten Ausschüssen für Arbeitsschutz zusammenarbeiten. Seine Aufgaben sollen Folgendes umfassen:

- Art, Ausmaß und Dauer der möglichen unverantwortbaren Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau und ihres Kindes nach wissenschaftlichen Erkenntnissen zu ermitteln und zu begründen,
- sicherheitstechnische, arbeitsmedizinische und arbeitshygienische Regeln zum Schutz der schwangeren oder stillenden Frau und ihres Kindes aufzustellen und
- das BMFSFJ in allen mutterschutzbezogenen Fragen zu beraten.

Die Aufgaben des Ausschusses für Mutterschutz dienen der Konkretisierung der gesetzlichen Vorgaben nach dem MuSchG. So kann der Ausschuss z. B. konkretisierende Regeln zur Beurteilung von unverantwortbaren Gefährdungen bei getakteter Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo aufstellen.

Die von dem Ausschuss für Mutterschutz aufgestellten und sodann veröffentlichten Regeln und Erkenntnisse können zur Beurteilung einer etwaig vorhandenen Gefährdung herangezogen werden.

Soweit es nach den Vorschriften des MuSchG verantwortbar ist, ist der Frau auch während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit die Fortführung ihrer Tätigkeiten zu ermöglichen. Nachteile aufgrund der Schwangerschaft, der Entbindung oder der Stillzeit sollen vermieden oder ausgeglichen werden (§ 9 Abs. 1 S. 3 und 4 MuSchG).

Hinweis

Da der Arbeitgeber nun durch die Neufassung des Mutterschutzgesetzes alle Möglichkeiten zu nutzen hat, damit schwangere oder stillende Frauen ohne Gefährdung ihrer Gesundheit oder der ihres Kindes ihre berufliche Tätigkeit fortsetzen können, soll ein Beschäftigungsverbot aus betrieblichen Gründen nur noch als ultima ratio in Betracht kommen.

6.1.5 Schutzfristen

Eine schwangere Frau darf in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden (vorgeburtliche Schutzfrist), es sei denn, sie erklärt sich ausdrücklich zur Arbeitsleistung bereit. Grundsätzlich wird der Arbeitgeber hier verpflichtet sein, dem Wunsch der Mutter zu folgen. Die werdende Mutter kann ihre Erklärung jederzeit widerrufen (§ 3 Abs. 1 S. 2 MuSchG).

Für die Berechnung der Schutzfrist vor der Entbindung muss die werdende Mutter ihrem Arbeitgeber eine Bescheinigung des Arztes oder der Hebamme/des Entbindungspflegers über den mutmaßlichen Entbindungstermin vorlegen. Kommt das Kind erst nach dem mutmaßlichen Termin zur Welt verlängert sich die Schutzfrist bis zum Tag vor der Geburt, wird es vorher geboren, verkürzt sich die vorgeburtliche Schutzfrist entsprechend.

Nach der Entbindung gilt ein absolutes Beschäftigungsverbot von acht Wochen (nachgeburtliche Schutzfrist). Bei Früh- und Mehrlingsgeburten verlängert sich dieses Beschäftigungsverbot auf zwölf Wochen (§ 3 Abs. 2 S. 2 MuSchG). Ferner verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung auf zwölf Wochen, wenn vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung ärztlich festgestellt wird (vgl. § 2 Abs. 1 SGB IX) und die Frau die Verlängerung ausdrücklich beantragt (§ 3 Abs. 2 MuSchG).

Bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängert sich die nachgeburtliche Schutzfrist um den Zeitraum der Schutzfrist vor der Entbindung, der nicht in Anspruch genommen werden konnte (§ 3 Abs. 2 S. 3 MuSchG). Vom Beschäftigungsverbot nach der Entbindung darf auch nicht auf Wunsch der Mutter abgewichen werden. Eine Ausnahme besteht beim Tod des Kindes. Dann kann die Mutter auf ihr ausdrückliches Verlangen schon vor Ablauf der Fristen, aber nicht in den ersten zwei Wochen nach der Entbindung wieder beschäftigt werden, wenn nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegenspricht. Die Erklärung ist jederzeit widerruflich.

6.1.6 Beschäftigungsverbote außerhalb der Schutzfristen

Als Grundsatz regelt das Gesetz, dass werdende bzw. stillende Mütter und deren Kinder vor Gefahren für Leben und Gesundheit ausreichend geschützt werden müssen. Für bestimmte Tätigkeiten besteht von vornherein ein Beschäftigungsverbot für werdende bzw. stillende Mütter (§§ 4, 5, 6, 11 und 12 MuSchG). Sie dürfen insbesondere nicht beschäftigt werden

- mit schweren körperlichen Arbeiten,
- wenn sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von bestimmten Biostoffen, von Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt sind,
- mit Arbeiten, bei denen sie erhöhten Unfallgefahren ausgesetzt sind,
- bei denen die schwangere Frau körperlichen Belastungen oder mechanischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, die für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt,
- in Nacharbeit zwischen 20:00 und 06:00 Uhr und an Sonn- und Feiertagen sowie in Mehrarbeit,
- in Akkordarbeit oder sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann,
- in Fließbandarbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo;
- nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft mit Arbeiten, bei denen sie ständig stehen müssen, soweit diese Beschäftigung täglich vier Stunden überschreitet
- wenn der Arbeitgeber nach der schwangerschaftsspezifischen Gefährdungsbeurteilung nicht die erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen hat (§ 10 Abs. 3 MuSchG).

Mit der Neuerung des Gesetzes kann der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin von 20:00 Uhr bis 22:00 Uhr Nacharbeit beschäftigen, wenn die Voraussetzungen des § 28 MuSchG vorliegen und die Aufsichtsbehörde, den vom Arbeitgeber gestellten Antrag auf Nacharbeit, genehmigt hat. Außerdem darf der Arbeitgeber nach Antragsstellung die Arbeitnehmerin zwischen 20:00 und 22:00 Uhr beschäftigen, wenn die Aufsichtsbehörde den Antrag nicht ablehnt oder vorläufig untersagt und die Voraussetzungen des § 28 Abs. 1 MuSchG vorliegen. Die Aufsichtsbehörde kann die Beschäftigung vorläufig untersagen, um den Schutz der Gesundheit der Frau oder des Kindes sicherzustellen.

Die Genehmigung der Aussichtsbehörde gilt als erteilt, wenn diese den Antrag nicht innerhalb von sechs Wochen nach Antragseingang ablehnt (§ 28 Abs. 3 S. 1 MuSchG).

Außerdem kann nun die Sonn- und Feiertagsarbeit erweitert werden, wenn die Arbeitnehmerin dem zustimmt und die Voraussetzungen des § 6 Abs. 1 S. 2 MuSchG vorliegen. In diesem Fall benötigt es auch keines behördlichen Genehmigungsverfahrens. Der Arbeitgeber hat lediglich eine Meldepflicht gegenüber der zuständigen Aufsichtsbehörde (§ 27 Abs. 1 Nr. 2b MuSchG).

In eng begrenzten Fällen kann die Aufsichtsbehörde eine Ausnahme vom Verbot der Mehrarbeit/Nachtarbeit genehmigen, wenn die Voraussetzungen des § 29 Abs. 3 S. 2 Nr. 1 MuSchG vorliegen.

Besonderheiten sind bei den in Heimarbeit Beschäftigten und ihnen Gleichgestellten zu beachten (§§ 8 Abs. 1, 13 Abs. 2 MuSchG). Generelle Beschäftigungsverbote können außerdem aufgrund von Rechtsverordnungen bestehen (zum Beispiel Gefahrstoffverordnung). Auf den Einzelfall bezogen können durch die Aufsichtsbehörde Verbote verhängt oder Ausnahmen gewährt, sowie Konkretisierungen der gesetzlichen Vorschriften vorgenommen werden.

6.1.7 Ärztliches Beschäftigungsverbot

Schwangere Frauen dürfen auch dann nicht beschäftigt werden, wenn nach ärztlichem Zeugnis die Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist (§ 16 MuSchG). Die Entscheidungskompetenz, ob ein vollumfängliches, teilweises, zeitlich befristetes oder ein vorläufiges Beschäftigungsverbot notwendig ist, obliegt allein dem Arzt. Liegt ein Beschäftigungsverbot vor, hat die Arbeitnehmerin anders als bei der Arbeitsunfähigkeit einen Entgeltfortzahlungsanspruch, der nicht auf sechs Wochen beschränkt ist.

Nach der Entbindung darf der Arbeitgeber die Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen, wenn sie nach einem ärztlichen Zeugnis nur eingeschränkt leistungsfähig ist. Dabei kommt es nicht darauf an, ob die Frau nach der Entbindung stillt oder nicht.

Soweit in dem ärztlichen Zeugnis die gefährdenden Tätigkeiten oder Arbeitsbedingungen konkret benannt sind, der Arbeitgeber die benannten Gefährdungen durch Zuweisung geeigneter und zumutbarer Tätigkeiten abwenden kann und dies in einer neuen Gefährdungsbeurteilung schriftlich dokumentiert, verliert das ärztliche Zeugnis seine Gültigkeit.

6.1.8 Stillzeit

Sollte eine Mutter während ihrer Arbeitszeit stillen, so sind über die bisherigen Ausführungen zur stillenden Mutter hinaus hinsichtlich Stillzeit, Arbeitsleistung etc. die besonderen Regelungen nach §§ 7 und 23 MuSchG zu beachten.

Mit der Neuerung ist die Freistellung für die zum Stillen erforderliche Zeit auf die ersten zwölf Monate nach Entbindung des Kindes beschränkt worden (§ 7 Abs. 2 S. 1 MuSchG).

6.1.9 Kündigungsverbot

Die Kündigung gegenüber einer Frau ist unzulässig (§ 17 Abs. 1 MuSchG)

- während ihrer Schwangerschaft,
- bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche und
- bis zum Ende ihrer nachgeburtlichen Schutzfrist, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung.

Dem Arbeitgeber muss zum Zeitpunkt des Kündigungszugangs die Schwangerschaft, die Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder die Entbindung bekannt sein oder innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt werden. Das Überschreiten dieser Frist ist unschädlich, wenn es auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird.

Der Kündigungsschutz gilt während der vorgenannten Zeitspannen entsprechend für Vorbereitungsmaßnahmen des Arbeitgebers, die er im Hinblick auf eine Kündigung der Frau trifft. Hierzu können zum Beispiel die Suche, Planung und Einstellung einer dauerhaften Ersatzkraft zählen, die die Frau auch nach ihrer Rückkehr ersetzen soll.

Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle kann auf Antrag des Arbeitgebers ausnahmsweise in besonderen Fällen, die nicht mit dem Zustand der Frau in der Schwangerschaft, nach der Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder nach der Entbindung in Zusammenhang stehen, die Kündigung für zulässig erklären. Nach der Zustimmungserklärung durch die Behörde kann die Kündigung erklärt werden und zwar in schriftlicher Form. Es muss der zulässige Kündigungsgrund angegeben werden. Ein solcher kann zum Beispiel die Stilllegung des Betriebs oder das Vorliegen einer Straftat gegenüber dem Arbeitgeber sein.

Das Kündigungsverbot gilt grundsätzlich auch für die in Heimarbeit Beschäftigten und ihnen Gleichgestellte.

Vom Kündigungsverbot wird grundsätzlich nicht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen erfasst. Hierunter fallen zum Beispiel die Beendigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses aufgrund Zeitablaufs, der Abschluss eines Aufhebungsvertrages oder die Eigenkündigung. Der Arbeitgeber hat die zuständige Aufsichtsbehörde bei Eigenkündigung unverzüglich zu benachrichtigen.

6.1.10 Mutterschutzlohn und Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

Der Arbeitgeber muss, bei Vorliegen eines Beschäftigungsverbots außerhalb der Schutzfristen als Mutterschutzlohn, mindestens den Durchschnittsverdienst der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft bezahlen (§ 18 MuSchG). Mehrarbeits- und Überstundenvergütungen werden bei der Berechnung berücksichtigt, nicht aber Gratifikationen und Urlaubsgeld, sofern die Sondervergütung keinen reinen Entgeltcharakter hat. Mutterschutzlohn ist steuer- und beitragspflichtig.

Während der Beschäftigungsverbote vor und nach der Entbindung (sechs Wochen vor und acht bzw. zwölf Wochen nach der Entbindung) sowie für den Entbindungstag erhält die Arbeitnehmerin vom Arbeitgeber einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld. Voraussetzung ist grundsätzlich ein sozialrechtlicher Anspruch der Arbeitnehmerin auf Mutterschaftsgeld gegen die Krankenversicherung. Der Zuschuss des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld ist in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Betrag von 13,00 Euro kalendertäglich und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt auszuzahlen. Das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt ist aus den drei letzten abgerechneten Kalendermonaten vor Beginn der vorgeburtlichen Schutzfrist zu berechnen (§ 20 Abs. 1 MuSchG).

Der Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld während der vor- bzw. nachgeburtlichen Schutzfrist sowie der Mutterschutzlohn wird dem Arbeitgeber im Rahmen der U2-Entgeltfortzahlungsversicherung erstattet. In diese zahlen alle Arbeitgeber unabhängig von ihrer Beschäftigtenzahl ein (sog. U2-Umlage).

6.1.11 Sanktionen

Verschiedene Vorschriften zum Mutterschutz sind sanktionsbewehrt (vergleiche §§ 32 und 33 MuSchG).

6.2 Die Elternzeit

6.2.1 Anspruchsvoraussetzungen

Nach § 15 BEEG können Arbeitnehmer Elternzeit beantragen zur Betreuung

- ihres Kindes, für das ihnen die Personensorge zusteht;
- ihres Kindes auch ohne Sorgeberechtigung, wenn das sorgeberechtigte Elternteil zustimmt,
- eines Kindes des Ehepartners oder Lebenspartners,
- eines Pflegekindes, wenn die Adoption beabsichtigt ist,
- eines Kindes des Bruders, Neffen, der Schwester oder Nichte bei schwerer Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod der Eltern.

Der Anspruch auf Elternzeit besteht dann, wenn das Kind im selben Haushalt lebt, der Arbeitnehmer es selbst betreut und erzieht und während der Elternzeit nicht mehr als 30 Wochenstunden [bei einem bis zum 31. August 2021 geborenen Kind] bzw. nicht mehr als 32 Wochenstunden [bei einem ab dem 01. September 2021 geborenen Kind] im Durchschnitt des Monats arbeitet. Er kann nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden.

Sonderfall Großelternzeit

Die Großeltern haben Anspruch auf Großelternzeit, für die ebenfalls die Elternzeitbestimmungen des BEEG gelten. Voraussetzung ist, dass sie mit dem Enkelkind in einem Haushalt leben,

- sie dieses selbst betreuen und erziehen,
 - ein Elternteil des Kindes minderjährig ist oder
 - ein Elternteil des Kindes in einer Ausbildung ist, die vor Vollendung des 18. Lebensjahrs begonnen hat und die Arbeitskraft des Elternteils im Allgemeinen voll in Anspruch nimmt,
 - keiner der Elternteile des Kindes in der gleichen Zeit selbst Elternzeit beansprucht (§ 15 Abs. 1a).
 - Elterngeld erhalten die Großeltern nicht.
-

6.2.2 Dauer

Jeder der beiden Elternteile hat nach § 15 Abs. 2, 3 BEEG bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes Anspruch auf drei Jahre Elternzeit. Die Mutterschutzfrist verlängert die Elternzeit nicht, sondern wird auf diese angerechnet (Sonderregelungen im BEEG z. B. für angenommene Kinder).

6.2.3 Verteilung der Elternzeit

Die Elternzeit kann auf drei Zeitabschnitte verteilt werden. Einer weiteren Aufteilung muss der Arbeitgeber zustimmen. Der Arbeitgeber kann einer dritten Inanspruchnahme von Elternzeit widersprechen, wenn diese im Zeitraum zwischen dem dritten und achten Lebensjahr des Kindes liegen soll und dringende betriebliche Gründe vorliegen.

6.2.4 Inanspruchnahme und Übertragbarkeit

Die Eltern können die Elternzeit ganz oder teilweise gleichzeitig in Anspruch nehmen oder sie untereinander aufteilen und sich z. B. bei der Elternzeit abwechseln. Ein Anteil von bis zu 24 Monaten kann zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden (§ 15 Abs. 2 S. 2 BEEG).

Bei mehreren Kindern besteht der Anspruch auf Elternzeit für jedes Kind, auch wenn sich die rechtlich zulässigen Zeiträume überschneiden.

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

Bei vorzeitiger Beendigung der Elternzeit geht der noch nicht verbrauchte Teil der Elternzeit nicht unter. Er kann zu einem anderen Zeitpunkt genommen werden. Der Arbeitnehmer kann die ursprünglich festgelegte, aber wegen der vorzeitigen Beendigung nicht verbrauchte (Rest-)Elternzeit mit einem Anteil von bis zu zwölf Monaten mit Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit nach Vollendung des dritten bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen. Der Arbeitgeber hat seine Entscheidung über die Zustimmung zur Übertragung nach billigem Ermessen zu treffen, § 315 Abs. 3 BGB (BAG, Urteil vom 21. April 2009 – 9 AZR 391/08).

6.2.5 Dauer der Elternzeit bei schneller Geburtenfolge sowie Mehrlingsgeburten

Wird ein weiteres Kind während der Elternzeit für das erste Kind geboren, so endet die erste Elternzeit durch die zweite Geburt nicht automatisch. Allerdings kann die vorzeitige Beendigung beim Arbeitgeber beantragt werden (siehe Kapitel 6.2.7). Die Elternzeit für das zweite Kind kann sich an das Ende der ersten Elternzeit anschließen und endet spätestens mit Vollendung des dritten Lebensjahres des zweiten Kindes. Da für beide Kinder die Möglichkeit besteht, bis zu 24 Monate Elternzeit in den Zeitraum bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes zu übertragen, kann der gesamte Zeitraum von sechs Jahren Elternzeit ausgeschöpft werden.

Bei Mehrlingsgeburten, wie Zwillingen und Drillingen, stehen den Eltern ebenfalls für jedes Kind, bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des jeweiligen Kindes, drei Jahre Elternzeit zu. Das Gleiche gilt auch bei kurzer Geburtenfolge für jedes der Kinder.

6.2.6 Beantragung von Elternzeit

Die Elternzeit muss für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes spätestens sieben Wochen und für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes spätestens 13 Wochen vor Beginn vom Arbeitgeber schriftlich verlangt werden (§ 16 Abs. 1 BEEG). Die Schriftform ist für Geburten ab dem 01. Mai 2025 hinfällig. Hier reicht die Textform, bspw. per E-Mail sodann aus.

Änderungen durch das BEG IV zum 01. Mai 2025

Aus unserer Sicht ist der Tag der Antragsstellung (Stichtag) bezüglich der Elternzeit oder Teilzeit in Elternzeit ausschlaggebend. Der Antrag muss vor dem 01. Mai 2025 schriftlich

erfolgen, da die Neuerungen – Antrag in Textform – aus dem BEG IV erst zum 01. Mai 2025 in Kraft treten. Auch der Arbeitgeber kann erst ab dem 01. Mai 2025 den Antrag nach § 15 Abs. 7 S. 4 BEG n.F. begründet in Textform ablehnen (für Kinder, die ab 01. Mai 2025 geboren wurden). Davor muss dies weiterhin schriftlich erfolgen.

Bezüglich der Regelung in § 28 Abs. 1b BEEG n.F. kann dies zu dem absurdem Ergebnis führen, dass für („ältere“) Kinder, die nach dem 31. März 2024 und vor dem 1. Mai 2025 geboren wurden, weiterhin die Anträge schriftlich gestellt würden müssen, da diese ansonsten ggf. formunwirksam sind. Arbeitgeber sollten dann auch – zumindest aus Gründen der Rechtssicherheit – die Begründung bei einer Ablehnung der Teilzeit in der Elternzeit schriftlich übermitteln.

Der Arbeitnehmer muss erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen wird. Bei dringenden Gründen ist ausnahmsweise eine angemessene kürzere Frist möglich (zum Beispiel Ausfall der Betreuungsperson infolge ernsthafter Erkrankung). Wenn der Arbeitnehmer aus einem von ihm nicht zu vertretenden Grund eine sich unmittelbar an die Mutterschutzfrist anschließende Elternzeit nicht rechtzeitig verlangen kann, darf er dies innerhalb einer Woche nach Wegfall des Grundes nachholen (§ 16 Abs. 2 BEEG).

6.2.7 Beendigung und Veränderung der Elternzeit

Die Elternzeit (beginnt und) endet grundsätzlich gemäß der Erklärung des Arbeitnehmers. Eine vorzeitige Beendigung oder Verlängerung im gesetzlichen Rahmen bedarf grundsätzlich der Zustimmung des Arbeitgebers.

Die nahtlose Verlängerung der Elternzeit über die ersten beiden Lebensjahre eines Kindes hinaus ist hingegen nach der Entscheidung des LAG Brandenburg nicht von der Zustimmung des Arbeitgebers abhängig (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 20. September 2018 – 21 Sa 390/18). Hier besteht bis zur Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts noch weitgehend Rechtsunsicherheit.

Eine vorzeitige Beendigung wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder eines besonderen Härtefalles (zum Beispiel schwere Krankheit, Tod eines Elternteils) kann nicht seitens des Arbeitgebers abgelehnt werden. § 16 Abs. 3 S. 1 BEEG begründet ein einseitiges Gestaltungsrecht (BAG, Urteil vom 21. April 2009 – 9 AZR 391/08). Die Arbeitnehmerin darf inzwischen auch wegen erneuter Mutterschutzfristen (§ 3 Abs. 2 MuSchG) ihre Elternzeit vorzeitig beenden. In diesem Fall bedarf es keiner Zustimmung des Arbeitgebers.

Die Arbeitnehmerin soll dem Arbeitgeber die Beendigung der Elternzeit jedoch rechtzeitig mitteilen. Eine Verlängerung kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Anspruchsberechtigung aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann (zum Beispiel wegen schwerer Erkrankung des anderen Sorgeberechtigten). Stirbt das Kind während der Elternzeit, so endet diese spätestens drei Wochen nach dem Tod des Kindes.

Eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit aus einem anderen Grund als der Geburt eines weiteren Kindes nach § 16 Abs. 3 S. 1 BEEG bedarf hingegen der Zustimmung des Arbeitgebers (BAG, Urteil vom 21. April 2009 – 9 AZR 391/08). § 16 Abs. 3 S. 1 BEEG regelt den Fall, dass keine besonders schwerwiegenden Gründe vorliegen. Auf diese Zustimmung hat die Arbeitnehmerin grundsätzlich keinen Rechtsanspruch. Denn die berechtigten Interessen des Arbeitgebers, insbesondere seine für die Elternzeit getroffenen Dispositionen stehen einer vorzeitigen Beendigung der Elternzeit ohne seine Zustimmung grundsätzlich entgegen (BT-Dr 14/3553, S. 23).

6.2.8 Pflicht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer die Elternzeit zu bescheinigen.

6.2.9 Auswirkungen der Elternzeit im Arbeitsverhältnis

Das Arbeitsverhältnis bleibt auch während der Elternzeit bestehen. Nach der Rechtsprechung ruht das Arbeitsverhältnis, das heißt die beiderseitigen Hauptleistungspflichten sind suspendiert. Die vertraglichen Nebenpflichten wie Verschwiegenheit bleiben bestehen. Die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger in der gesetzlichen Krankenversicherung bleibt erhalten, solange Elternzeit in Anspruch genommen wird (siehe dazu auch Kapitel 7). Der Arbeitnehmer behält das aktive und passive Wahlrecht aus dem Betriebsverfassungsgesetz.

6.2.10 Kündigungsverbot

Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, bei einer Elternzeit bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes, höchstens acht Wochen vor Beginn der Elternzeit, bei einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes höchstens 14 Wochen vor Beginn der Elternzeit und während der Elternzeit nicht kündigen (§ 18 Abs. 1 BEEG).

In besonderen Fällen kann ausnahmsweise eine Kündigung für zulässig erklärt werden. Die Zulässigkeitserklärung erfolgt durch die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder durch die von ihr bestimmte Stelle. In Bayern sind hierfür die Gewerbeaufsichtsämter zuständig. Beispiele für besondere Fälle sind Betriebsstilllegungen, Stilllegungen von Betriebsabteilungen ohne Weiterbeschäftigungsmöglichkeit oder Verlagerungen von Betrieben.

Der Kündigungsschutz gilt auch für Arbeitnehmer, die während der Elternzeit bei demselben Arbeitgeber Teilzeit leisten oder, ohne Elternzeit in Anspruch zu nehmen, Teilzeitarbeit leisten und Anspruch auf Elterngeld haben (§ 1 und § 4 BEEG).

6.2.11 Sonderkündigungsrecht zum Ende der Elternzeit

Der Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis zum Ende der Elternzeit nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten kündigen (§ 19 BEEG). Unberührt bleibt das Recht zur Kündigung nach (gegebenenfalls kürzeren) gesetzlichen oder vertraglich vereinbarten Fristen zu einem späteren Zeitpunkt nach dem Ende der Elternzeit.

6.2.12 Urlaub

Die Elternzeit wirkt sich auf die Dauer des Erholungsurlaubs aus. Der Arbeitgeber kann den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen (§ 17 Abs. 1 BEEG). Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer während der Elternzeit bei seinem Arbeitgeber in Teilzeit arbeitet. Der Arbeitgeber kann das Kürzungsrecht nach § 17 Abs. 1 BEEG nur im bestehenden Arbeitsverhältnis durch Abgabe einer (empfangsbedürftigen) rechtsgeschäftlichen Erklärung ausüben.

Die Kürzung des Urlaubs kann durch den Arbeitgeber stillschweigend oder ausdrücklich erklärt werden. Er kann den Urlaub vor, während und nach dem Ende der Elternzeit kürzen, nicht jedoch vor der Erklärung des Arbeitnehmers, Elternzeit in Anspruch zu nehmen (BAG, Urteil vom 19. März 2019 – 9 AZR 495/17). Möchte der Arbeitgeber den Anspruch des Arbeitnehmers auf Erholungsurlaub kürzen, muss er die entsprechende Erklärung im bestehenden Arbeitsverhältnis abgeben. Das Kürzungsrecht setzt somit voraus, dass der Anspruch auf Erholungsurlaub bei Zugang der Kürzungserklärung noch besteht. Es kann nicht mehr ausgeübt werden, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist und der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaubsabgeltung hat (BAG Urteil vom 16. April 2024 – 9 AZR 165/23).

Hat der Arbeitnehmer den ihm zustehenden Urlaub vor dem Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig erhalten, so ist dieser Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder nächsten Urlaubsjahr zu gewähren. Nimmt der Arbeitnehmer aus Anlass der Geburt eines weiteren Kindes nahtlos eine weitere Elternzeit in Anspruch, so wird der Urlaubsanspruch auf die Zeit nach Ende der weiteren Elternzeit übertragen. Während der mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbote und der Elternzeit verfällt weder zuvor nicht genommener noch während dieser Zeiten erworbener Urlaub (BAG Urteil vom 16. April 2024 – 9 AZR 165/23).

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses während oder zum Ende der Elternzeit ist der noch nicht gewährte Urlaub abzugelten. Die Bestimmungen in § 7 Absatz 3 BUrlG, die den gesetzlichen Anspruch auf Mindesturlaub zeitlich befristen, finden während der Elternzeit keine Anwendung.

Die im BEEG enthaltenen Sonderregelungen (§ 17 Absatz 2 BEEG) gehen den allgemeinen Vorschriften in § 7 Absatz 3 BURLG vor (BAG Urteil vom 05. Juli 2022 – 9 AZR 341/21).

Wurde vor der Elternzeit mehr Urlaub gewährt, als dem Arbeitnehmer nach der oben genannten Kürzungsregelung zusteht, dann kann der Arbeitgeber den Urlaub, der dem Arbeitnehmer nach dem Ende der Elternzeit zusteht, um die zu viel gewährten Urlaubstage kürzen.

Die Elternzeit wirkt sich nicht auf die Höhe des Urlaubsaufliegeanspruchs nach § 7 BURLG aus. Eine mit der Inanspruchnahme von Elternzeit einhergehende Verdienstkürzung im dreizehnwöchigen Referenzzeitraum des § 11 Absatz 1 S. 1 BURLG bewirkt keine Minderung des für die Berechnung der Urlaubsabgeltung maßgebenden Geldfaktors. Elternzeit führt zu einer unverschuldeten Arbeitsversäumnis des Arbeitnehmers im Sinne von § BURLG § 11 BURLG § 11 Absatz 1 BURLG (BAG Urteil vom 16. April 2024 – 9 AZR 165/23).

6.3 Überbrückung mit befristeten Verträgen

Für die Dauer der Elternzeit oder eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz kann ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin als Vertretung befristet eingestellt werden, und zwar für die gesamte Zeit oder für Teile davon (Sachgrund für eine Befristung nach § 21 Abs. 1 BEEG).

Dies gilt auch für eine Arbeitsfreistellung zur Betreuung eines Kindes auf Grundlage eines Tarifvertrags, einer Betriebsvereinbarung oder einer einzelvertraglichen Vereinbarung. Über die Dauer dieser zulässigen Vertretung hinaus ist die Befristung für notwendige Zeiten einer Einarbeitung zulässig (§ 21 Abs. 2 BEEG).

Die Dauer der Befristung muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar oder den rechtlich zulässigen Zwecken (§ 21 Abs. 1 und 2 BEEG) zu entnehmen sein (Zeit- oder Zweckbefristung nach § 21 Abs. 3 BEEG). Die Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) finden ergänzend Anwendung, insbesondere das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG.

Der Arbeitgeber kann den befristeten Arbeitsvertrag unter Einhaltung einer Frist von mindestens drei Wochen, jedoch frühestens zum Ende der Elternzeit kündigen, wenn die Elternzeit ohne Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig endet und der Arbeitnehmer die vorzeitige Beendigung der Elternzeit mitgeteilt hat (§ 21 Abs. 4 BEEG). Dieses Kündigungsrecht besteht nicht, wenn es vertraglich ausgeschlossen wurde (§ 21 Abs. 6 BEEG).

6.4 Rechtslage nach der Elternzeit

Kehrt der Arbeitnehmer aus der Elternzeit zurück, so tritt das Arbeitsverhältnis wieder in vollem Umfang in Kraft. Es besteht grundsätzlich kein Anspruch auf den früheren Arbeitsplatz, der Arbeitgeber kann im Rahmen des ihm zustehenden Direktionsrechts andere Arbeiten zuweisen.

6.5 Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung während der Elternzeit

6.5.1 Einvernehmliche Erwerbstätigkeit während der Elternzeit

Eine Teilzeittätigkeit während der Elternzeit von bis zu 30 bzw. 32 Wochenstunden im Durchschnitt ist nach § 15 Abs. 4, 5 BEEG zulässig, wenn folgende Voraussetzungen gegeben sind:

- Der Arbeitnehmer beantragt Teilzeitarbeit beim Arbeitgeber.
- Der Arbeitnehmer ist nicht mehr als 30 bzw. 32 Wochenstunden im Durchschnitt pro Monat erwerbstätig.
- Arbeitnehmer und Arbeitgeber müssen sich dazu innerhalb von vier Wochen einigen.
- Teilzeitanspruch bei fehlender Einvernehmlichkeit
- Kommt es nicht zu dieser Einigung, kann der Arbeitnehmer unter folgenden Voraussetzungen einen Anspruch auf Elternteilzeit geltend machen (§ 15 Abs. 7 BEEG):
- Der Arbeitnehmer befindet sich bei Beginn der Teilzeittätigkeit in Elternzeit.
- Der Arbeitgeber beschäftigt, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als fünfzehn Arbeitnehmer (keine Unterscheidung zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigte).
- Das Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen besteht ohne Unterbrechung länger als sechs Monate.
- Die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit soll für mindestens zwei Monate auf einen Umfang zwischen fünfzehn und dreißig Wochenstunden im Monatsdurchschnitt verringert werden.
- Es stehen dem Teilzeitantrag keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen.
- Der Anspruch wurde dem Arbeitgeber für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes mindestens sieben Wochen und für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes 13 Wochen vor Beginn der Tätigkeit schriftlich mitgeteilt.
- Der Antrag enthält Beginn und Umfang der verringerten Arbeitszeit.

Zudem soll die gewünschte Verteilung der verringerten Arbeitszeit im Antrag angegeben werden.

Während der Gesamtdauer der Elternzeit kann zweimal eine Arbeitszeitverringerung verlangt werden, was natürlich an die oben genannten Voraussetzungen geknüpft ist (§ 15 Abs. 6 BEEG). Einvernehmliche Elternteilzeitregelungen sind nicht auf diesen Anspruch anzurechnen.

Hat sich der Arbeitnehmer zunächst für Elternzeit mit völliger Freistellung entschieden (Elternzeit „Null“), so kann er jederzeit nachträglich Teilzeitarbeit im Rahmen des § 15 BEEG verlangen. Der Arbeitnehmer muss sich also nicht schon mit dem Antrag auf Elternzeit erklären, ob während der ersten zwei Jahre der Elternzeit in Teilzeit gearbeitet werden soll oder nicht. Diesem Antrag stehen aber regelmäßig dringende betriebliche Gründe entgegen, wenn der Arbeitgeber bereits eine Elternzeitvertretung eingestellt hat.

Der Arbeitnehmer kann sein Elternzeitverlangen unter der Bedingung stellen, dass der Arbeitgeber einer Reduzierung der Arbeitszeit nach § 15 Abs. 7 BEEG zustimmt.

6.5.2 Ablehnung durch den Arbeitgeber

Falls der Arbeitgeber die beanspruchte Verringerung der Arbeitszeit ablehnen will, muss er dies in einer Elternzeit zwischen der Geburt und dem vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes innerhalb von vier Wochen und in einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes innerhalb von acht Wochen nach Zugang des Antrags mit schriftlicher Begründung tun. Das Schriftformerfordernis der Ablehnung durch den Arbeitgeber wurde auch nicht durch das Bürokratieentlastungsgesetz erleichtert. Eine Ablehnung in digitaler Form bspw. per Mail ist unwirksam.

Was passiert bei Versäumnis der Vier-oder-Acht-Wochen-Frist?

Versäumt der Arbeitgeber die Vier-oder-Acht-Wochen-Frist, führt dies zur automatischen Zustimmung zur Verringerung der Arbeitszeit. Die Verringerung der Arbeitszeit gilt dann entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers als festgelegt.

Das gilt auch, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Verteilung der Arbeitszeit kein Einvernehmen erzielt und der Arbeitgeber die gewünschte Verteilung nicht innerhalb der Vier- oder Acht-Wochen-Frist schriftlich abgelehnt hat.

Soweit der Arbeitgeber den Antrag auf Verringerung oder Verteilung der Arbeitszeit rechtzeitig schriftlich ablehnt, kann der Arbeitnehmer vor den Arbeitsgerichten Klage erheben.

Der Arbeitgeber sollte bei einer Ablehnung die dringenden betrieblichen Gründe aufgrund der sog. Präklusionswirkung sorgfältig darlegen. Denn klagt ein Arbeitnehmer auf Zustimmung zu einer zuvor erfolglos beantragten Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit, kann der Arbeitgeber im Prozess nur solche der Elternteilzeit entgegenstehenden Gründe einwenden, auf die er sich bereits in einem form- und fristgerechten Ablehnungsschreiben berufen hat (BAG, Urteil vom 11. Dezember 2018 – 9 AZR 298/18).

6.5.3 Entgegenstehende dringende betriebliche Gründe

„Betriebliche Gründe“ liegen gemäß der vergleichbaren Regelung des § 8 Abs. 4 S. 2 TzBfG vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige (also enorm hohe) Kosten verursacht. „Dringend“ sind die Gründe dann, wenn die Verringerung zu einer erheblichen Beeinträchtigung betrieblicher Belange führt. „Nur“ hohe Kosten für die Einrichtung eines Teilzeitarbeitsplatzes oder die lapidare unternehmerische Entscheidung, auf Teilzeitarbeitsplätze zu verzichten, reicht als Begründung nicht aus.

Beispiele für betriebliche Gründe

-
- Durch die Besetzung einer Vollzeitstelle mit zwei Teilzeitkräften müssten beide an sehr kostspieligen Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen.
 - Es gibt ein schlüssiges unternehmerisches Konzept, warum im Betrieb keine Teilzeitarbeit vorgesehen ist. Das Konzept wird konsequent und ausnahmslos eingehalten. Nicht ausreichend ist aber ein Konzept, nach dem aufgrund der intensiven Kundenbetreuung nur Vollzeitkräfte eingesetzt werden.
 - Es wird ein komplexes Schichtsystem gefahren, das durch die Teilzeit erheblich beeinträchtigt würde (zum Beispiel aufgrund mangelnder Maschinenauslastung).
 - Es wurde eine Elternzeit-Ersatzkraft gemäß § 21 BEEG eingestellt, bevor der Arbeitgeber Kenntnis von dem Teilzeitwunsch des Arbeitnehmers hatte.
-

6.5.4 Elternteilzeit bei anderen Arbeitgebern

Mit Zustimmung des Arbeitgebers kann die Elternteilzeit im genannten Umfang auch bei einem anderen Arbeitgeber oder als selbstständige Tätigkeit ausgeübt werden.

Der Arbeitgeber kann den Antrag innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen (z. B. wenn Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse oder Wettbewerbsinteressen verletzt werden). Hält der Arbeitgeber diese Frist nicht ein, so gilt seine Zustimmung als erteilt. Das gleiche gilt, wenn der Arbeitgeber keine formgerechte, d. h. schriftlich begründete Ablehnung erklärt. Der Arbeitnehmer kann dann, ohne zuvor Klage beim Arbeitsgericht zu erheben, die Tätigkeit aufnehmen.

Nimmt der Arbeitnehmer die Tätigkeit auf, obwohl das Unternehmen dringende betriebliche Gründe vorgebracht hat, kann das Unternehmen gegen den Mitarbeiter arbeitsrechtlich vorgehen, wenn die Zustimmung nachweislich berechtigt verweigert wurde.

6.5.5 Arbeitsvolumen nach Beendigung der Elternzeit

Nach Beendigung der Elternzeit kann der Arbeitnehmer wieder zur Arbeitszeit, die vor Beginn der Elternzeit vereinbart war, zurückkehren (§ 15 Abs. 5 BEEG). Will der Arbeitnehmer nach Beendigung der Elternzeit das verringerte Wochenstundenvolumen beibehalten, so hat er hierauf in vielen Fällen Anspruch gemäß Teilzeit- und Befristungsgesetz (§ 8 TzBfG).

6.5.6 Entlassungsentschädigung

Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH Urteil vom 8. Mai 2019 – C-486/18) muss die Entlassungsentschädigung eines unbefristet und in Vollzeit angestellten Arbeitnehmers, wenn diesem Arbeitnehmer zu dem Zeitpunkt der Elternteilzeit gekündigt wird, vollständig auf der Grundlage des Entgelts berechnet werden, das für von ihm in Vollzeit erbrachte Arbeitsleistungen zu zahlen wäre. Auch nach dem BAG ist für die Berechnung einer Sozialplanabfindung das Bruttomonatsentgelt maßgebend, welches dem Arbeitnehmer nach den bestehenden vertraglichen Vereinbarungen vor der Elternzeit für die Beschäftigung ohne Elternzeit zustehen würde (BAG, Urteil vom 15. Mai 2018 – 1 AZR 20/17).

6.5.7 Teilzeit entweder nach BEEG oder TzBfG

Während der Elternzeit kann der Arbeitnehmer wahlweise auch nach § 8 oder 9a TzBfG (Teilzeit- und Befristungsgesetz) Teilzeitarbeit verlangen (siehe dazu Kapitel 6.6.2). Die Inanspruchnahme der Teilzeit aufgrund anderer Rechtsgrundlagen wird aber eher die Ausnahme sein, da § 15 BEEG die speziellere Norm ist und besseren Arbeitnehmerschutz bietet. Gibt der Arbeitnehmer nicht an, aufgrund welcher gesetzlichen Grundlage Teilzeit beantragt wird, muss der in der Erklärung erkennbare Wille herausgearbeitet werden. Meist wird es dabei auf § 15 BEEG hinauslaufen. Im Einzelfall kann aber § 8 und § 9a TzBfG günstiger sein, zum Beispiel, wenn bereits zweimal der Anspruch auf Verringerung gemäß § 15 Abs. 6 BEEG geltend gemacht worden ist und der Arbeitnehmer erneut einen Teilzeitwunsch hegt.

6.5.8 Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates

Bei einer reinen Verringerung der Arbeitszeit ohne sonstige Änderung des Arbeitsbereichs besteht kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates gemäß § 99 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Wird jedoch ein anderer Arbeitsbereich zugewiesen, liegt eine zustimmungspflichtige Versetzung vor. Ist der Arbeitnehmer zunächst in der Elternzeit völlig freigestellt und wird dann nachträglich Teilzeitarbeit vereinbart, so kann dies unter Umständen eine zustimmungspflichtige Einstellung darstellen.

Wenn aufgrund der beantragten Teilzeittätigkeit hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit organisatorische Maßnahmen zulasten anderer Mitarbeiter getroffen werden, besteht bei fehlender kollektiver Regelung zudem ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG (anders, wenn es schon eine abschließende tarifvertragliche Regelung zur Teilzeit gibt).

6.5.9 Antidiskriminierungsstelle des Bundes § 27 Abs. 1 AGG

Beschäftigte, die der Ansicht sind, aufgrund der Beantragung oder Inanspruchnahme ihrer Rechte als Eltern benachteilt worden zu sein, können sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden können, § 27 Abs. 1 S. 2 AGG. Eine allgemeine Beratungsleistung zu den genannten Gesetzen und zu den Anspruchsvoraussetzungen der dort genannten Rechte ist damit nicht verbunden. Zu einer Erweiterung der Benachteiligungsgründe im Sinne von § 1 AGG führt dieser Anspruch jedoch nicht.

6.6 Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung nach der Elternzeit

6.6.1 Teilzeit nach § 8 TzBfG

Gemäß § 2 Abs. 1 TzBfG ist ein Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt, dessen Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters. Auch geringfügig Beschäftigte (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV) sind Teilzeitbeschäftigte.

Das TzBfG bietet den Arbeitnehmern die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Teilzeit in zwei Varianten. Einmal die unbefristete Teilzeit nach § 8 TzBfG und andererseits die Brückenteilzeit nach § 9 a TzBfG.

6.6.1.1 Anspruchsvoraussetzungen (§ 8 TzBfG):

- Das Unternehmen beschäftigt in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer, wobei die Personen in Berufsausbildung nicht mitgezählt werden. Teilzeitkräfte werden wie Vollzeitkräfte gezählt.
- Das Arbeitsverhältnis hat länger als sechs Monate bestanden.

- Der Arbeitnehmer muss die Verringerung der Arbeitszeit und den Umfang spätestens drei Monate vor Beginn in Textform geltend gemacht haben. Ein nicht fristgemäß gestelltes Freizeitverlangen ist aber nicht unwirksam, sondern verschiebt lediglich den Beginn der Teilzeit auf den erstmals zulässigen Zeitpunkt. Im Übrigen kann der Arbeitgeber auf die Einhaltung der Frist verzichten, was anzunehmen ist, wenn er sich sachlich auf den nicht fristgerecht geltend gemachten Teilzeitwunsch einlässt.
- Die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit soll, muss aber nicht angegeben werden. Der Verteilungswunsch ist aber spätestens im Erörterungstermin mit dem Arbeitgeber vorzutragen.
- Verbindet der Arbeitnehmer die Verringerung mit einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit, dann kann das Angebot vom Arbeitgeber nur einheitlich angenommen oder abgelehnt werden.
- Dem Teilzeitwunsch stehen keine betrieblichen Gründe entgegen. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht (siehe auch Kapitel 6.5.4). Im Unterschied zum Teilzeitanspruch während der Elternzeit werden keine „dringenden“ betrieblichen Gründe verlangt, sondern rationale und nachvollziehbare, die Anforderungen an eine Ablehnung durch den Arbeitgeber sind also geringer. Auch findet keine Abwägung zwischen den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen statt. In Tarifverträgen können solche betrieblichen Gründe definiert werden.

6.6.1.2 Verfahren

Der Arbeitgeber soll mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit erörtern, um zu einer einvernehmlichen Vereinbarung zu gelangen. Diese Vorgehensweise sollte in der Praxis besonders beherzigt werden, da der Anspruch auf Teilzeitarbeit nur in den wenigsten Fällen abgewehrt werden kann.

Der Arbeitnehmer ist bis zum Ablauf der Drei-Monats-Frist an das Verringerungsverlangen gebunden. Nur hierauf muss der Arbeitgeber reagieren. Das ist insbesondere in den Fällen bedeutsam, in denen beim Arbeitnehmer äußere Umstände eintreten, die zu einer Änderung des bereits geäußerten Teilzeitwunsches führen.

6.6.1.3 Ablehnung durch den Arbeitgeber

Eine Ablehnung durch den Arbeitgeber muss in Textform und spätestens einen Monat vor dem gewünschten Termin erfolgen (§ 8 Abs. 5 S. 1 TzBfG). Die Ablehnung muss aber nicht begründet werden. Selbst bei einer Begründung ist der Arbeitgeber hieran nicht gebunden.

Lehnt der Arbeitgeber schon die Verringerung der Arbeitszeit ab, so muss über die gewünschte Verteilung nichts weiter gesagt werden. Erfolgt die Ablehnung aber nicht frist- und formgerecht, so wird die Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang verringert (Zustimmungsfiktion nach § 8 Abs. 5 S. 2 TzBfG).

Lehnt der Arbeitgeber nicht die Verringerung an sich, sondern nur die Verteilung ab, so muss der Arbeitgeber explizit schriftlich und spätestens einen Monat vor dem gewünschten Termin mitteilen, dass dem Verteilungswunsch widersprochen wird. Andernfalls gilt die Verteilung als festgelegt (Zustimmungsfiktion nach § 8 Abs. 5 S. 3 TzBfG).

Die jeweilige oben genannte Zustimmungsfiktion nach § 8 Abs. 5 S. 2, 3 TzBfG wird aber dann nicht ausgelöst, wenn der Arbeitnehmer das Änderungsangebot nicht fristgerecht gestellt hat, der Arbeitgeber sich hierauf aber eingelassen hat (dies gilt erst recht, wenn er sich gar nicht eingelassen hat).

6.6.1.4 Nachträgliche Änderungen während der Teilzeit

Der Arbeitgeber kann mit einer Ankündigungsfrist von einem Monat die bereits festgelegte Verteilung der Teilarbeitszeit wieder ändern, wenn dessen betriebliches Interesse daran das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung überwiegt (§ 8 Abs. 5 S. 4 TzBfG). Wünscht der Arbeitnehmer erneut eine Verringerung der Arbeitszeit, so hat er hierauf frühestens nach Ablauf von zwei Jahren Anspruch, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat (§ 8 Abs. 6 TzBfG). Die Zweijahres-Frist gilt nur für das Teilzeitverlangen nach TzBfG. Andere Anspruchsgrundlagen wie zum Beispiel § 15 Abs. 4 BEEG oder § 164 Abs. 5 SGB IX bleiben hiervon unberührt.

6.6.1.5 Gerichtliche Durchsetzung des Anspruchs

Hat der Arbeitgeber das Teilzeitverlangen frist- und formgemäß abgelehnt, so darf der Arbeitnehmer den Teilzeitanspruch nicht eigenmächtig selbst umsetzen. Dies würde als Arbeitsverweigerung gewertet und hätte arbeitsrechtliche Konsequenzen wie zum Beispiel Abmahnung oder Kündigung zur Folge. Der Arbeitnehmer muss daher zur Durchsetzung des Teilzeitbegehrens Klage beim Arbeitsgericht erheben. Zwar besteht hierfür keine gesetzliche Klagefrist, wartet der Arbeitnehmer aber zu lange und vertraut der Arbeitgeber deswegen darauf, dass das Teilzeitverlangen nicht mehr gerichtlich geltend gemacht wird, so kann der Anspruch verwirken.

6.6.1.6 Verlängerung der Arbeitszeit/Rückkehr zur Vollarbeitszeit

Will der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit wieder verlängern und hat er dies dem Arbeitgeber angezeigt, so muss dieser bei der Besetzung einer entsprechend freien Stelle den Arbeitnehmer bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen (§ 9 TzBfG).

6.6.2 Brückenteilzeit nach § 9 a TzBfG

Im neu eingeführten § 9a Abs. 1 TzBfG wird der Anspruch auf Brückenteilzeit geregelt. Ein Arbeitnehmer kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen im Voraus zu bestimmenden Zeitraum von mindestens einem Jahr und maximal fünf Jahren

verringert wird. Durch Tarifvertrag kann der zeitliche Rahmen abweichend festgelegt werden (§ 9a Abs. 6 TzBfG). Grundsätzlich sind Teilzeitvereinbarungen über einen anderen Zeitraum auf freiwilliger Basis weiterhin möglich. Es besteht lediglich kein gesetzlicher Anspruch auf eine Brückenteilzeit von weniger als einem oder mehr als fünf Jahren.

Der Umfang der Arbeitszeitreduzierung liegt im freien Ermessen des Arbeitnehmers. Ein bestimmter Mindest- oder Höchstumfang ist gesetzlich nicht gefordert. Die äußerste Grenze bildet allein eine rechtsmissbräuchliche Gestaltung.

Es besteht kein Anspruch, dass die Beschäftigung mit der veränderten Arbeitszeit auf demselben Arbeitsplatz erfolgt. Der Arbeitgeber kann vielmehr im Rahmen seines arbeitsvertraglichen Direktionsrechts einen gleichwertigen Arbeitsplatz zuweisen.

Ein Sachgrund ist nicht erforderlich, d. h. der Arbeitnehmer muss sein Reduzierungsverlangen nicht begründen.

Eine vorzeitige Beendigung der Brückenteilzeit ist nicht vorgesehen. Ebenso hat der Arbeitnehmer in Brückenteilzeit keinen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit nach § 8 TzBfG oder Verlängerung der Arbeitszeit nach § 9 TzBfG. Auf freiwilliger Basis können Arbeitgeber und Arbeitnehmer jederzeit Änderungen einvernehmlich vornehmen. Deshalb greift auch die Erörterungs- und Informationspflicht nach § 7 Abs. 2 und 3 TzBfG während der Brückenteilzeit.

Teilzeitansprüche aufgrund anderer Rechtsgrundlagen wie Elternzeit, Pflege- oder Familiengröße bestehen neben der Brückenteilzeit.

6.6.3 Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates

Soll nur die Dauer der (Wochen-)Arbeitszeit verringert werden, wird regelmäßig ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG ausscheiden. Anders ist dies, wenn es um die betriebliche Verteilung der Arbeitszeit geht, da hier die Lage der Arbeitszeit betroffen ist. Soweit hierzu keine vorrangige tarifvertragliche Regelung eingreift, besteht bei der Verteilung der betrieblichen Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Dauer und Lage der Pausen ein Mitbestimmungsrecht. Innerhalb dieses vorgegebenen kollektiven Rahmens hat sich dann der Teilzeitwunsch des Arbeitnehmers zu halten. Darüberhinausgehende Verteilungswünsche würden zu einer erneuten Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG führen, wenn hierdurch Belange anderer Mitarbeiter berührt sind.

Hinsichtlich der Verringerung der Arbeitszeit liegt kein mitbestimmungsrelevanter Tatbestand (Einstellung oder Versetzung) gemäß § 99 BetrVG vor. Bei der Erhöhung der Arbeitszeit wird in der Regel eine Einstellung i. S. d. § 99 BetrVG vorliegen, zumindest dann, wenn es sich um eine wesentliche Erhöhung der bisherigen Arbeitszeit handelt. Das BAG sieht in der Verlängerung der Arbeitszeit dann eine mitbestimmungspflichtige Einstellung, wenn sie für mehr als einen Monat vorgesehen ist und mindestens zehn Stunden pro Woche beträgt (BAG v. 09. Dezember 2008 – 1 ABR 74/07).

6.6.4 Diskriminierungsverbot

Nach § 4 TzBfG darf ein teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer nicht wegen der Teilzeit schlechter behandelt werden als vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.

Das Diskriminierungsverbot, welches sich selbstverständlich auch auf geringfügig Beschäftigte erstreckt, gilt hinsichtlich sämtlicher Arbeitsbedingungen, wie Vergütung, Urlaub, Sozialleistungen, Fort- und Weiterbildung, betriebliche Altersversorgung etc.

So ist dem teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt (Monatsvergütung, Zulagen, 13. Monatsgehalt, Weihnachtsgratifikation, Urlaubsgeld) mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmers entspricht (pro-rata-temporis).

Beispiele für sachlich gerechtfertigte Gründe für eine Ungleichbehandlung

-
- Überstundenzuschläge erst ab Überschreitung der regelmäßigen betriebsüblichen wöchentlichen Arbeitszeit (BAG vom 15. Oktober 2021 – 6 AZR 253/19);
 - Wechselschichtzulage, die nur Vollzeitbeschäftigte gewährt wird, um die besondere Belastung auszugleichen;
 - degressive Steigerung des Akkordverdienstes auf Grund der mit steigender Arbeitsbelastung abnehmenden Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers;
 - Jubiläumszahlung oder sonstige betriebliche Zuwendung, deren Höhe sich nach dem Umfang der Tätigkeit während der Betriebszugehörigkeit bemisst;
 - Verpflichtung von Teilzeitbeschäftigte, eine gleiche Anzahl von Wochenenddiensten wie Vollzeitbeschäftigte abzuleisten.
-

6.6.5 Benachteiligungsverbot

Gemäß § 5 TzBfG ist eine Benachteiligung von Arbeitnehmern, die Rechte nach dem TzBfG in Anspruch nehmen, unzulässig. Der Arbeitnehmer darf also vom Arbeitgeber nicht dafür gemaßregelt oder bestraft werden, dass er oder sie Rechte nach dem TzBfG geltend gemacht hat.

6.6.6 Ausschreibung/Information über freie Arbeitsplätze

Nach § 7 Abs. 1 TzBfG ist ein als Teilzeitstelle geeigneter Arbeitsplatz dementsprechend auszuschreiben. Der Arbeitgeber kann aber bei Vorliegen nachvollziehbarer Gründe unternehmerisch entscheiden, ob eine Stelle auch tatsächlich für Teilzeitkräfte geeignet ist. Eine Stelle ist daher nicht als Teilzeitstelle auszuschreiben, wenn ein entsprechend nachvollziehbares Organisationskonzept vorliegt, wonach die Stelle nur in Vollzeit zu besetzen ist bzw. besetzt werden kann.

[Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen](#)

Nach § 7 Abs. 2 TzBfG muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über freie Teilzeitstellen informieren, wenn dieser eine Veränderung von Dauer und Lage der vertraglichen Arbeitszeit wünscht und dies angezeigt hat.

[Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen](#)

Wird ein solcher Wunsch in Textform geäußert, muss der Arbeitgeber innerhalb eines Monats in Textform mit einer Begründung antworten (§ 7 Abs. 3 TzBfG). Eine Fiktionswirkung gibt es allerdings nicht.

Der Betriebsrat ist nach § 7 Abs. 3 TzBfG über Teilzeitarbeit im Betrieb und Unternehmen zu informieren. Auf Verlangen sind die erforderlichen Unterlagen vorzulegen.

7 Steuerrecht und Sozialversicherung während der Elternzeit

Informationen zur Erwerbstätigkeit während der Elternzeit

7.1 Erwerbstätigkeit während der Elternzeit

Es gelten die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen wie für andere Teilzeitbeschäftigte auch. So unterliegt beispielsweise die gezahlte Vergütung weiterhin der Lohnsteuerpflicht.

Bei privat krankenversicherten Arbeitnehmern wird bei Teilzeit während der Elternzeit durch das niedrigere Einkommen oftmals eine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung begründet werden. Man kann sich hiervon aber befreien lassen und die private Krankenversicherung fortführen. Im Übrigen ist die beitragsfreie Familienversicherung bei dem gesetzlich versicherten Ehepartner nicht möglich.

7.2 Keine Erwerbstätigkeit während der Elternzeit

Sollte keine Erwerbstätigkeit während der Elternzeit ausgeübt, aufgrund kollektiver oder einzelvertraglicher Regelungen aber trotzdem eine Entgeltleistung erbracht werden (zum Beispiel Gratifikation), so sind diese Einnahmen einkommensteuerpflichtig und auch im Rahmen der sozialversicherungsrechtlichen Beiträge zu berücksichtigen.

Werden während der Elternzeit keinerlei Entgeltleistungen vom Arbeitgeber gezahlt, gilt:

- Pflichtmitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung und der sozialen Pflegeversicherung sind während der Elternzeit beitragsfrei versichert; der Anspruch auf Krankengeld ruht.
- Freiwillig versicherte Mitglieder einer gesetzlichen Krankenversicherung sind während der Elternzeit nicht automatisch beitragsfrei versichert. Unter der Voraussetzung, dass auch der Ehepartner gesetzlich krankenversichert ist und somit für den Arbeitnehmer als freiwillig versichertes Mitglied während der Elternzeit ein Anspruch auf Familienversicherung besteht, ist er für die Dauer der gesetzlichen Elternzeit beitragsfrei versichert. Das Elterngeld wird dabei nicht angerechnet.
- Privat krankenversicherte Arbeitnehmer müssen sich für die Zeit der Elternzeit auf eigene Kosten weiterversichern. Ein Anspruch auf einen Arbeitgeberzuschuss besteht während eines ruhenden Arbeitsverhältnisses nicht.

Um den Versicherungsschutz während der Elternzeit sicher zu klären, sollte in jedem Fall Kontakt zur Krankenkasse aufgenommen werden.

Die Inanspruchnahme von Elternzeit wird gesetzlich als Pflichtbeitragszeit in der Rentenversicherung gewertet.

Begrenzt wird diese rentenbegründende und -steigernde Kindererziehungszeit pro Kind aber auf drei Jahre und zudem nur auf Zeiten der Erziehung bis zum Ende des 3. Lebensjahres des Kindes. Werden mehrere Kinder erzogen, verlängern sich die anzurechnenden Zeiten um die Monate mit gleichzeitiger Kindererziehung. Haben beide Elternteile Elternzeit in Anspruch genommen, so wird die Erziehungszeit nur einmal angerechnet. Es besteht ein Wahlrecht, bei wem die Erziehungszeit auf die Rente angerechnet werden soll. Die Anrechnung kann aber durchaus auf beide Elternteile aufgeteilt werden.

7.3 Elterngeld

Elterngeld ist sozialversicherungsfrei, wird jedoch steuerlich relevant: Da es Lohnersatzleistung ist, greift der Progressionsvorbehalt, das heißt das Elterngeld wird dem zu versteuernden Einkommen hinzugerechnet und auf der erhöhten Einkommensbasis wird der Steuersatz für die Einkommenssteuer ermittelt. Dieser Steuersatz wird dann auf die Besteuerung des sonstigen Einkommens (ohne das Elterngeld hier mit einzubeziehen) angewandt.

8 Überblick Arbeitszeitmodelle

Teilzeit, Job-Sharing und andere flexible Beschäftigungsformen

Mit dem Wiedereinstieg geht häufig eine Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsorganisation einher, damit der Mitarbeiter Familie und Beruf gut vereinbaren kann. Der folgende Überblick soll helfen, das passende Modell zu finden, welches einerseits in die betrieblichen Abläufe passt und andererseits den Bedürfnissen des Mitarbeiters entgegenkommt.

8.1 Klassische Teilzeit

Die tägliche Arbeitszeit wird verkürzt und gleichmäßig über die gesamte Arbeitswoche verteilt.

Beispiel

Wöchentliche Arbeitszeit beträgt 25 Stunden an fünf Tagen mit jeweils fünf Arbeitsstunden.

8.2 Variable Teilzeit

Anders als bei der klassischen Teilzeit wird die Arbeitszeit hier auf bestimmte Arbeitstage verdichtet.

Beispiel

Wöchentliche Arbeitszeit beträgt 15 Stunden an drei Tagen mit jeweils fünf Arbeitsstunden.

8.3 Abgestufte Teilzeit

Die Arbeitszeit wird stufenweise erhöht und erleichtert den Arbeitnehmern den Einstieg nach der Elternzeit.

Beispiel

-
- | | |
|----------------------------|---|
| 1. Stufe (Dauer ein Jahr): | Wöchentliche Arbeitszeit beträgt 16 Stunden an vier Tagen mit jeweils vier Arbeitsstunden. |
| 2. Stufe (Dauer ein Jahr): | Wöchentliche Arbeitszeit beträgt 30 Stunden an fünf Tagen mit jeweils sechs Arbeitsstunden. |
| 3. Stufe (Vollzeit): | Wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden an fünf Tagen mit jeweils acht Arbeitsstunden. |
-

8.4 Job-Sharing (Job-Pairing/Job-Splitting)/Arbeitsplatzteilung (§ 13 TzBfG)

Mehrere Arbeitnehmer teilen sich einen Arbeitsplatz. Der Arbeitgeber hat hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit kein Weisungsrecht, d. h. die Arbeitszeitverteilung wird von den Job-Sharing-Partnern selbst geregelt. Nach § 13 Abs. 1 S. 2 TzBfG ist ein Arbeitsplatzpartner nicht verpflichtet, den anderen Arbeitsplatzpartner im Verhinderungsfall (Krankheit, Erholungsurlaub, Weiterbildung) zu vertreten, es sei denn, er stimmt der Vertretung zu. Eine Pflicht zur Vertretung besteht ausnahmsweise dann nach § 13 Abs. 1 S. 3 TzBfG, wenn der Arbeitsvertrag bei dringenden betrieblichen Gründen dies vorsieht und eine Interessenabwägung unter Berücksichtigung der Lage, Dauer und des zeitlichen Vorlaufs der Vertretungsarbeit ergibt, dass das Interesse des Arbeitgebers höher zu bewerten ist als der Freizeitanspruch des Arbeitnehmers. Familiäre Verpflichtungen sind aber in jedem Fall zu berücksichtigen. Grundsätzlich wird eine kurzfristige Vertretung selten zumutbar sein. Im Übrigen rechtfertigt das Ausscheiden eines Job-Sharing-Partners nicht die Kündigung des anderen (§ 13 Abs. 2 TzBfG).

Mitbestimmung beachten!

Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats für die Einführung von Job-Sharing nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG wird von der herrschenden Ansicht in der Literatur verneint. Auch die selbständige Koordinierung der Arbeitszeitverteilung zwischen den Job-Sharing-Partnern soll nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen.

8.5 Teilzeit in Gruppenarbeit

Der Arbeitgeber bestimmt nur, welche Anzahl an Arbeitnehmern in bestimmten Zeitabschnitten anwesend sein muss.

Beispiel

Eine Gruppe von fünf Mitarbeitern; täglich muss jeder Mitarbeiter sechs Stunden arbeiten, wobei die Gruppe wie folgt aufzuteilen ist: Zwei Mitarbeiter müssen in der Zeit von 07:00 bis 10:00 Uhr, drei Mitarbeiter von 10:00 bis 16:00 Uhr und zwei Mitarbeiter von 16:00 bis 19:00 Uhr anwesend sein.

Mitbestimmung beachten!

Bei der Einführung von Gruppenarbeit kann ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 2, Nr. 13 BetrVG in Betracht kommen.

8.6 Tele(heim)arbeit/Arbeit im Home-Office

Home-Office ist eine Form des mobilen Arbeitens. Sie ermöglicht es Beschäftigten, nach vorheriger Abstimmung mit dem Arbeitgeber, zeitweilig im Privatbereich, zum Beispiel unter Nutzung tragbarer IT-Systeme (zum Beispiel Notebooks) oder von Datenträgern, für den Arbeitgeber tätig zu sein.

Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Die Bedingungen der Telearbeit müssen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt sein (siehe § 2 Abs. 7 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)).

Telearbeit leistet also, wer in einer außerhalb vom Betrieb des Arbeitgebers eingerichteten Arbeitsstätte Tätigkeiten mittels EDV-Anlagen verrichtet, die durch elektronische Kommunikationsmittel mit dem Betrieb des Arbeitgebers verbunden sind und vom Arbeitgeber eingerichtet wurden. Entscheidend ist, dass der ausgelagerte Arbeitsplatz mit dem Zentralrechner im Online-Betrieb verbunden ist. Telearbeit kann ausschließlich von der entkoppelten Arbeitsstätte aus geleistet werden. Alternativ kann vereinbart werden, dass der Arbeitnehmer an bestimmten Tagen auch im Unternehmen anwesend sein muss (alternierende Telearbeit).

Daneben kann auch vereinbart werden, dass der Arbeitnehmer seine Tätigkeit auch an ständig wechselnden Arbeitsorten (mobile Arbeit) oder auch von zuhause an einem selbst eingerichteten Arbeitsplatz (Home-Office) verrichten kann.

Hinweis

Weitere Informationen zum Thema finden Sie in unserem [Leitfaden Mobiles Arbeiten](#).

Die Arbeitnehmerschutzgesetze (z. B. Arbeitszeitgesetz) müssen auch bei Telearbeit, mobiler Arbeit und Arbeit im Home-Office eingehalten werden.

Der Arbeitnehmer ist weiterhin betriebsverfassungsrechtlich dem Betrieb zugehörig.

Mitbestimmung beachten!

Der Wechsel von einem festen Arbeitsplatz im Betrieb auf einen Tele(heim)arbeitsplatz ist regelmäßig eine Versetzung und löst daher Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates aus. Dasselbe gilt auch für die Rückkehr auf einen festen Arbeitsplatz im Betrieb.

Bei der Einführung von Tele(heim)arbeit bestehen ebenfalls Mitbestimmungsrechte.

8.7 Jahresarbeitszeit

Bei der Jahresarbeitszeit wird das Volumen der Arbeitszeit vorab über das Jahr verteilt. So kann ein vorhersehbarer, aber unregelmäßiger Arbeitszeitbedarf (z. B. aufgrund von saisonalen Schwankungen) abgedeckt werden. Trotz der ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit erfolgt die Bezahlung der Vergütung in gleichmäßigen monatlichen Beträgen. Die Sozialversicherungsbeiträge richten sich entsprechend nach der während der Teilzeitbeschäftigung erhaltenen Vergütung.

Bei der Einführung von Jahresarbeitszeit muss das Arbeitszeitgesetz, insbesondere die tägliche bzw. wöchentliche Höchstarbeitszeitgrenze (§§ 3, 5 ArbZG) beachtet werden. Bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden macht daher Jahresarbeitszeit in der Regel wenig Sinn. Bei Teilzeitkräften hingegen können die Schwankungen so groß sein, dass Jahresarbeitszeit sogar Saisonarbeit ersetzen kann.

Beispiel

Ein Arbeitnehmer arbeitet mit 75 Prozent der Regelarbeitszeit neun Monate im Jahr vollzeitig und drei Monate überhaupt nicht. Plus- und Minusstunden, die sich aus der ungleichmäßigen Verteilung ergeben, können auf einem (mitbestimmungspflichtigen) Jahresarbeitszeitkonto verrechnet werden. Darüber hinausgehende Mehrarbeit ist anderweitig zu erfassen.

Mitbestimmung beachten!

Bei der Festlegung von Rahmenbedingungen zur Jahresarbeitszeit bestehen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates insbesondere nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG.

8.8 Abrufarbeit (§ 12 TzBfG)

8.8.1 Arbeitszeitfestlegung bei Arbeit auf Abruf

Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG) liegt vor, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall erbringt. Für den Arbeitgeber stellt die Arbeit auf Abruf eine Flexibilisierung von Dauer und Lage der Arbeitszeit dar.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten grundsätzlich eine arbeitsvertragliche Vereinbarung über eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit treffen. Für den Fall, dass arbeitsvertraglich keine wöchentliche Arbeitszeit festgelegt ist, gilt eine gesetzliche wöchentliche Mindestarbeitszeit von 20 Stunden als festgelegt (§ 12 Abs. 1 S. 3 TzBfG). Ausdrücklich kann jederzeit eine niedrigere Stundenzahl als 20 Stunden vereinbart werden.

Praxishinweis

Für Altverträge, abgeschlossen bis zum 31. Dezember 2018, in denen keine wöchentliche Arbeitszeit vereinbart ist, gilt nach wie vor eine gesetzliche wöchentliche Arbeitszeit von zehn Stunden als festgelegt. Dies ergibt sich aus Vertrauensschutzgesichtspunkten und daraus, dass das Gesetz auch schon in der Vergangenheit eine Vereinbarung fingiert hat. Damit gilt die Stundenzahl als festgelegt. Für eine neue Fiktion bleibt daher tatbestandlich kein Raum. Eine gerichtliche Klärung bleibt abzuwarten. Vorsorglich sollte auf eine vertragliche Fixierung der zehn Stunden hingewirkt werden, was ausdrücklich geregelt werden kann.

Achtung! Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung

Der auf Basis dieser fiktiven Wochenarbeitszeit bestehende Entgeltanspruch ist für die Feststellung der Versicherungs- und Beitragspflicht in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung zu berücksichtigen, unabhängig davon, ob in diesem Umfang tatsächlich Arbeit geleistet oder vergütet wurde (Entstehungsprinzip). Das bedeutet: Arbeitnehmer mit entsprechenden Abrufarbeitsverhältnissen können ohne Festlegung der wöchentlichen Arbeitszeit nicht mehr geringfügig entlohnt beschäftigt werden (GKV Spitzenverband Besprechungsergebnis vom 21. März 2019).

Hierfür muss zwingend eine entsprechende Arbeitszeit im Vertrag festgelegt werden. So- dann werden nicht pauschal 20 Stunden angenommen.

Nur wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Lage der jeweiligen Arbeitszeit mindestens vier Tage im Voraus mitteilt, besteht eine Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung. Ein freiwilliger Arbeitsantritt des Arbeitnehmers ist bei Nichteinhaltung der Ankündigungsfrist jedoch möglich.

Mitbestimmung beachten!

Hinsichtlich der genaueren Regelung von Abrufsystemen im Betrieb steht dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG zu.

Tarifvertragliche Abweichungen

In Tarifverträgen können in gewissem Umfang nach § 12 Abs. 6 TzBfG abweichende Regelungen auch zuungunsten des Arbeitnehmers getroffen werden.

8.8.2 Referenzzeitrahmen

Ab dem 01. August 2022 sind Arbeitgeber auch verpflichtet, den Zeitrahmen festzulegen (bestimmt durch Referenzstunden und Referenztage) in dem auf die Aufforderung hin Arbeit zu leisten ist. Wurde kein Zeitrahmen festgelegt oder liegt die abgerufene Arbeitszeit außerhalb des Rahmens, kann der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung verweigern.

8.8.3 Vertragliche Arbeitszeitspanne

Im Zuge einer Gesetzesänderung im Jahr 2019 hat der Gesetzgeber die seit dem Jahre 2005 geltende Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG 5 AZR 535/04) bzgl. der möglichen Arbeitszeitspanne gesetzlich niedergelegt.

Demnach kann der Arbeitgeber bis zu 25 Prozent zusätzlich abrufen, wenn eine wöchentliche Mindestarbeitszeit vereinbart ist. Im anderen Fall der vereinbarten wöchentlichen Höchstarbeitszeit darf der Arbeitgeber bis zu 20 Prozent weniger abrufen.

Folgendes Rechenbeispiel zeigt, dass die Schwankungsbreite in beiden Fällen gleichbleibt:

- Mindestarbeitszeit: 8 Stunden/Woche + 25 Prozent (= 2 Stunden) = 10 Stunden
- Höchstarbeitszeit: 10 Stunden/Woche – 20 Prozent (= 2 Stunden) = 8 Stunden

Die Schwankungsbreite beträgt damit in beiden Fällen jeweils acht bis zehn Stunden. Eine Kumulation beider Fälle zu einem umfassenden Korridor von minus 20 Prozent bis plus 25 Prozent ist dabei nicht zulässig.

Ob zusätzliche Überstunden im Ausnahmefall angeordnet werden können, wenn sie zur Befriedigung eines unvorhergesehenen Arbeitsbedarfs dienen, ist noch nicht abschließend geklärt. Hier besteht ein Risiko, dass derartige Gestaltungen unwirksam sind, weil sie den Gesetzeszweck konterkarieren.

Eine Einschränkung von den üblichen Gleitzeitkonten mit verstetigter monatlicher Vergütung dürfte mit der Regelung nicht verbunden sein.

8.8.4 Berechnung bei Entgeltfortzahlung

Im Zuge der Gesetzesänderung 2019 hat auch eine neue explizite Regelung zur Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und bei Feiertagen im Gesetz Eingang gefunden.

Die Entgeltfortzahlung stützt sich nicht mehr auf die vertraglich festgelegte Arbeitszeit.

Zur Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist die maßgebende regelmäßige Arbeitszeit im Sinne von § 4 Abs. 1 EFZG die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit. Hat das Arbeitsverhältnis bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit keine drei Monate bestanden, ist der Berechnung des Entgeltfortzahlungsanspruchs die durchschnittliche Arbeitszeit des kürzeren Zeitraums zugrunde zu legen (§ 12 Abs. 4 TzBfG). Kurzarbeit, unverschuldetes Arbeitsversäumnis, Arbeitsausfälle und Urlaub bleiben dabei außer Betracht.

Es gilt jedoch immer die für den Arbeitnehmer günstigere Berechnung § 12 Abs. 4 S. 4 TzBfG). Das bedeutet, dass als Berechnungsgrundlage die vereinbarte Stundenzahl herangezogen wird, wenn die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten drei bzw. weniger Monate geringer ist als die vereinbarte Stundenzahl.

Zur Entgeltzahlung bei Feiertagen gelten die oben genannten Grundsätze entsprechend (§ 12 Abs. 5 TzBfG).

8.9 Versetzte Arbeitszeiten

Den Beschäftigten werden verschiedene Arbeitsblöcke mit festen Anfangs- und Endzeiten angeboten. Diese Blöcke decken den gesamten täglichen Betriebszeitbedarf ab.

Beschäftigtengruppen können sich daraufhin für das Zeitfenster entscheiden, in dem sie die nächsten Wochen oder Monate arbeiten möchten. Neben dem Effekt, den Mitarbeitern bei ihren Arbeitszeitwünschen entgegenzukommen, können durch versetzte Arbeitszeiten mit geringem Organisations- und Kostenaufwand ggf. auch die Betriebszeiten ausgedehnt werden.

Beispiel

Zwei Mitarbeitergruppen (A und B): Anwesenheitspflicht der Gruppe A von 08:00 bis 14:00 Uhr und der Gruppe B von 13:00 bis 19:00 Uhr. Insgesamt beträgt die Betriebszeit elf Stunden.

Mitbestimmung beachten!

Bei der Einführung von versetzten Arbeitszeiten besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG.

8.10 Vertrauensarbeitszeit

Bei der Vertrauensarbeitszeit ist nur die Dauer der Arbeitszeit des Arbeitnehmers vereinbart. Darüber hinaus bestehen keine festgelegten Arbeitszeiten, d. h. hinsichtlich der Verteilung und/oder der Lage der Arbeitszeit werden dem Arbeitnehmer erhebliche Handlungsspielräume eröffnet. Daneben verzichtet der Arbeitgeber auch auf die Kontrolle der Einhaltung der Vertragsarbeitszeit. Der Zeitausgleich soll eigenverantwortlich unmittelbar durch den Arbeitnehmer erfolgen. Für Vergütung und Leistungsbeurteilung sollen die Anwesenheitszeiten des Arbeitnehmers keine Rolle mehr spielen, sondern nur noch die erzielten Arbeitsergebnisse.

Mitarbeiter müssen Grenzen bei Einteilung ihrer Arbeitszeit kennen

Nachdem Arbeitnehmer eigenverantwortlich über die Anwesenheitszeiten selbst verfügen, müssen diese auch die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes kennen. Denn das Gesetz sieht zum Schutze des Arbeitnehmers eine Reihe von Grenzen vor, die bei der zeitlichen Ausgestaltung der Arbeitszeit zwingend zu beachten sind: Höchstarbeitszeit (§§ 3 ArbZG), Pausen (§ 4 ArbZG), Ruhezeiten (§ 5 ArbZG) und mögliche Arbeitsverbote (§ 9 ArbZG). Der Arbeitgeber muss die Arbeitnehmer entsprechend schulen.

Bei der Vertrauensarbeitszeit wird zwar arbeitgeberseitig auf die Erfassung und Kontrolle der Arbeitszeit verzichtet, die öffentlich-rechtliche Aufzeichnungspflicht nach § 16 Abs. 2 ArbZG bzw. nach § 3 Abs. 2 S. 1 ArbSchG (BAG vom 13. September 2022 – 1 ABR 22/21) besteht indes auch hier. Allerdings kann sie auf den Arbeitnehmer übertragen werden. Auch bei Vertrauensarbeitszeit ist Mehrarbeit möglich, da auch hier ein vertraglich festgelegtes (wöchentliches) Arbeitszeitvolumen existiert. Der Arbeitgeber hat dabei weitgehend auf die Aufzeichnungen des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin zu vertrauen, da er selbst gerade auf die Erfassung der Arbeitszeit verzichtet.

Mitbestimmung beachten!

In der Praxis ergibt sich ein besonderes Problem: Der Betriebsrat hat auch bei der Vertrauensarbeitszeit einen Anspruch auf Erteilung aller Auskünfte, die er zur Durchführung seiner gesetzlichen Aufgaben benötigt. Gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG kann der Betriebsrat kontrollieren, ob die Mindestruhezeit von elf Stunden (§ 5 ArbZG) eingehalten wird oder ob möglicherweise gegen die tarifliche Arbeitszeit verstoßen wird. Bei einer Vertrauensarbeitszeitregelung kann der Betriebsrat folglich vom Arbeitgeber Auskunft über den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit sowie über Über- und Unterschreitungen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit und die Vorlage der Aufzeichnungen nach § 16 Abs. 2 ArbZG bzw. § 3 Abs. 2 S. 1 ArbSchG verlangen. Der Arbeitgeber hat die dafür erforderlichen, in seinem Betrieb anfallenden Informationen in geeigneter Weise zu beschaffen. Dem kann er auch nicht entgegenhalten, dass bei der Vertrauensarbeitszeit auf die Registrierung und Kontrolle der Arbeitszeit bewusst verzichtet werde. Dasselbe gilt für die Einsichtsrechte der Gewerbeaufsichtsämter.

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG bestimmt der Betriebsrat hinsichtlich der Lage und Verteilung der Arbeitszeit mit. Das kann bei der Vertrauensarbeitszeit aber gerade nicht mehr gelten. Dies widerspräche gerade dem Wesen der Vertrauensarbeitszeit, dessen Grundelemente der Verzicht auf die Zeiterfassung und Zeitkontrolle darstellen. Aufgrund eines sonst eintretenden, unzulässigen Verzichts auf Mitbestimmungsrechte sind dennoch zumindest einige generelle Regelungen des Betriebsrates erforderlich, die einen Mindestschutz der Arbeitnehmer festlegen. Der Betriebsrat hat auch ein Mitbestimmungsrecht bezüglich der Einführung der Vertrauensarbeitszeit.

Literaturverzeichnis

BT-Drucksache 19/24438

Gesetzentwurf der Bundesregierung, [Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Bundeselterngeld und Elternzeitgesetzes](#), Deutscher Bundestag 18. November 2020.

BMFSFJ 08/2009:

[Evaluationsbericht Bundeselterngeld-Elternzeitgesetz 2009.](#)

Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 08/2009.

BMFSFJ 03/2012:

[Unternehmen Kinderbetreuung – Praxisleitfaden für die betriebliche Kinderbetreuung.](#)

Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 03/2012.

BMFSFJ 106/2020:

[Leitfaden zum Mutterschutz.](#)

Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 10/2021

BT-Drucksache 18/8963:

Gesetzentwurf der Bundesregierung, [Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung des Mutterschutzrechts](#), Deutscher Bundestag, 28. Juni 2016

BMFSFJ 06/2019:

[Arbeitgeberleitfaden zum Mutterschutzgesetz.](#)

Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 06/2019.

BMFSFJ 11/2005:

[Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen. Kosten-Nutzen-Analyse. Untersuchung durch die Prognos AG.](#)

Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 11/2005.

Linkliste

Unternehmensportale:

- www.erfolgsfaktor-familie.de** Erfolgsbeispiele, Erfahrungsberichte, Studien, Faktenblätter und Leitfäden zur Umsetzung familienbewusster Maßnahmen in Unternehmen. Darüber hinaus sind dort alle unternehmensrelevanten Broschüren des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gesammelt.
- www.beruf-und-familie.de** Internetseite der Initiative „berufundfamilie“ der gemeinnützigen Hertie-Stiftung mit Informationen zum Audit „berufundfamilie“

Behörden:

- www.stmas.bayern.de** Informationen des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen
- www.bmfsfj.de** Informationen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)
- www.familien-wegweiser.de**
- www.mutterschaftsgeld.de** Informationen des Bundesversicherungsamts Mutterschaftsgeld
- www.zbfs.bayern.de** Informationen des Zentrums Bayern für Familie und Soziales, insbesondere zu Elterngeld und Landeserziehungsgeld

Anhang

Kapitelübersicht

A.1	Beispiele familienfreundlicher Maßnahmen für Unternehmen	58
A.2	FAQs zu Elternzeit und Elterngeld	60

A.1 Beispiele familienfreundlicher Maßnahmen für Unternehmen

Wir stellen eine Auswahl familienfreundlicher Maßnahmen vor. Welche davon passend sind, ist abhängig von individuellen Rahmenbedingungen.

1. Arbeitszeitmodelle und Arbeitszeitregelungen

- Flexible Arbeitszeiten und verschiedene Arbeitszeitmodelle, Gleitzeit/Vertrauensarbeitszeit
- Tauschbörse bei Schichten
- Führung in Teilzeit
- Job Sharing
- Rücksichtnahme auf Familien bei der Terminierung von Meetings
- Familienfreundliche SonderSchichten
- Besondere Pausenregelungen zur Abholung/Betreuung der Kinder in der Mittagspause
- Vorrang bei Urlaubsplanung für Eltern, die auf Ferienzeiten angewiesen sind/Familienfreundliche Urlaubsplanung
- Freistellung bei Notfällen
- Feste Schließzeiten/Betriebsferien zur Weihnachtszeit
- Homeoffice

2. Kinderbetreuung

- Betreuungsservice vor Ort/im Betrieb
- Kooperation mit Familienservice zur Vermittlung von Betreuungsangeboten
- Betriebskindertagesstätten
- Professionelle Kinderbetreuung bei Betriebsfeiern bei denen die Familien eingeladen werden, z. B. Betriebsausflug, Weihnachtsfeier
- Angebot von Belegplätzen im Bereich Pflege oder Kinderbetreuung
- Ferienbetreuungsangebote

3. Information und Weiterbildung

- Besondere Programme für Führungskräfte mit Betreuungsverpflichtung
- Veranstaltungsreihen zu den Themen Kinder und Pflege sowie Vereinbarkeit und Beruf
- Pflege- und Familienlotsen (gezielte Ansprechpartner für Fragen rund um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf)
- Weiterbildungsangebote
- App/Portal/Informationsplattform mit allen Informationen zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Seminar/Schulung/Informationsveranstaltung für Berufsrückkehrende nach Eltern- oder Pflegezeit
- Informationen zu Elternzeit und Elterngeld für Mütter und Väter

4. Benefits und Mitarbeiterervices

- Babypaket
- Angebote für die Mitarbeitergesundheit im Bereich Betriebliche Gesundheitsförderung (ggf. Mitnutzung durch Familienangehörige)
- Günstigere Nutzung firmeneigener Dienstleistungen
- Kleine Aufmerksamkeiten zu besonderen Ereignissen (z. B. Geschenke zur Geburt)
- Unterstützung bei Behördengängen
- Erholungsbeihilfe
- Private Nutzung von Dienstfahrzeugen
- Verschiedene Formen des Zuschusses: Alleinerziehenden-, Hochzeits-, Baby- oder Fitnesszuschuss, Windelgeld
- Zuschuss zur Kinderbetreuung
- Kontaktvermittlung zu Ferienprogrammen
- Hilfe bei Kontaktvermittlung zu Kindertagesstätten
- Gewähren von Mitarbeiterdarlehen in schwerwiegenden Situationen
- Zusätzliche Urlaubstage bei Umzug oder Geburt des Kindes
- Jobrad/Fahrtkostenzuschüsse
- Kinder dürfen in Notsituationen mit in die Arbeit gebracht werden (an besonderen Tagen oder allgemein)
- Spielzeugkoffer
- Eltern-Kind-Parkplätze
- Spiel- und Stillzimmer im Betrieb, Spielplatz im Freien, Ruhezimmer (z. B. für Kinder zum Hausaufgaben machen); Eltern-Kind-Zimmer
- Vereinbarungen mit Mitarbeitern, die pflegende Angehörige haben

5. Mitarbeiterbindung, Austausch und Netzwerk

- Familienfrühstück
- Einbeziehung von Betriebsrentnern
- Gezielte Ansprache von Vätern, auch über die Gründung von entsprechenden Netzwerken (z. B. Väterstammtisch)
- Kommunikationsgruppen (Teams etc. zum kurzfristigen Austausch, Organisation von Unterstützung)
- Netzwerktreffen mit Eltern und Kindern zum Austausch
- Personalgespräche, die auch auf Familiensituation eingehen
- Firmenevents mit Familienangehörigen, z. B. Sommerfest für Beschäftigte und Angehörige
- Kontaktpflege während der Elternzeit

A.2 FAQs zu Elternzeit und Elterngeld

Frage 1: In welchen Fällen kann 14 Monate Elterngeld beansprucht werden?

Die Eltern können in den ersten 14 Lebensmonaten des Kindes Elterngeld in Anspruch nehmen.

Beide Eltern haben grundsätzlich gemeinsam Anspruch auf insgesamt zwölf Monatsbezüge. Wenn beide Elternteile Elterngeld beziehen möchten, gibt es den zusätzlichen Anspruch auf zwei sogenannte Partnermonate. Bedingung ist dabei, dass sich bei beiden Elternteilen wegen der Betreuung des Kindes die Arbeitszeit (auf max. 30 Wochenstunden) und damit auch das Einkommen für mindestens zwei Monate reduziert (§ 4 Abs. 4 S. 2 BEEG).

Wichtig: Nimmt nur ein Elternteil das Elterngeld in Anspruch, besteht nur Anspruch auf zwölf Monate (§ 4 Abs. 4 S. 1 BEEG).

Frage 2: Können die Partnermonate auch getrennt genommen werden?

Ja, auf jeden Fall.

- Die Elternteile können die jeweiligen Monatsbezüge abwechselnd oder für maximal einen Monat gleichzeitig beziehen (§ 4 Abs. 2 S. 4 BEEG).
- Dabei spielt es keine Rolle, welches Elternteil wann und wie viele Monate in Anspruch nimmt.
- Die Partnermonate können am Stück oder einzeln verwendet werden.

Frage 3: Wie lange haben Alleinerziehende Anspruch auf Elterngeld?

Alleinerziehende, bei denen sich für zwei zusätzliche Bezugsmonate das Erwerbseinkommen mindert, können allein bis zu 14 Monate Elterngeld erhalten (§ 4 Abs. 6 Nr. 1 BEEG).

Frage 4: Der Partner eines Arbeitnehmers ist schwer krank. Kann der Arbeitnehmer nun auch für 14 Monate Elterngeld beziehen?

Ja, denn Elternteile, deren Partner objektiv (zum Beispiel durch Vorlage eines ärztlichen Attests) ihr Kind nicht selbst betreuen können, erhalten für bis zu 14 Monate Elterngeld. Voraussetzung ist ebenfalls eine Einkommensminderung in dieser Zeit (§ 4 Abs. 6 Nr. 3 BEEG).

Frage 5: Muss der Arbeitnehmer Elterngeld bzw. Elternzeit immer zum Monatsersten beantragen?

Nein, Elterngeld ist abhängig vom Geburtsdatum des Kindes (§ 4 Abs. 1 S. 1 BEEG). Der Beginn der Elternzeit dagegen kann unabhängig vom Geburtsdatum bestimmt werden. Das Elterngeld muss schriftlich beantragt werden und wird rückwirkend nur für die letzten drei Monate seit Antrag gewährt (§ 7 Abs. 1 BEEG). Das heißt, um den vollen Anspruch auf zwölf bzw. 14 Monate erhalten zu können, muss der Arbeitnehmer den Antrag innerhalb der ersten drei Lebensmonate des Kindes gestellt haben.

Frage 6: Hat der Arbeitnehmer bei Mehrlingsgeburten mehrere Ansprüche auf Elterngeld?

Nein, bei Mehrlingsgeburten besteht nur noch ein Anspruch auf Elterngeld (§ 1 Abs.1 S. 2 BEEG).

Frage 7: Wohin kann ich den Arbeitnehmer verweisen, wenn er weitere Informationen zum Elterngeld möchte?

Informationen zum Elterngeld – weiteres Vorgehen, Summe, usw. – gibt es bei der zuständigen Elterngeldstelle und unter <http://www.familien-wegweiser.de/Elterngeldrechner>

Elterngeld kann bei den jeweiligen Elterngeldstellen beantragt werden. (Adressen unter <https://www.zbfs.bayern.de/behoerde/regionalstellen/index.php>).

Der Antrag kann auch online ausgefüllt werden: <https://www.elterngeld.bayern.de>

Frage 8: Welche Unterlagen muss ich als Arbeitgeber zur Verfügung stellen?

Auf Verlangen des Arbeitnehmers muss der Arbeitgeber (ebenso der ehemalige Arbeitgeber) folgendes bescheinigen (§ 9 BEEG):

- Arbeitsentgelt,
- abgezogene Lohnsteuer,
- Arbeitnehmeranteil der Sozialversicherungsbeiträge und
- Arbeitszeit.

1. Elterngeld Plus

Frage 1: Für wen eignet sich das Elterngeld Plus und wie lange kann es beansprucht werden?

Elterngeld Plus eignet sich vor allem für Eltern, die in Teilzeit arbeiten. Statt einem Monat Elterngeld können sie nun für zwei Monate Elterngeld Plus beanspruchen. Das Elterngeld Plus beträgt monatlich höchstens die Hälfte des Elterngeldes, wird aber doppelt so lange bezogen.

Frage 2: Kann Elterngeld Plus auch nach dem 14. Lebensmonat des Kindes bezogen werden?

Ja, Elterngeld Plus kann auch nach dem 14. Lebensmonat des Kindes bezogen werden, so lange es ab dem 15. Lebensmonat in aufeinander folgenden Lebensmonaten von zumindest einem Elternteil in Anspruch genommen wird.

Frage 3: Welche weiteren Vorteile bringt das Elterngeld Plus?

Elterngeld Plus kann zusätzlich zu den zwölf Monaten Elterngeld und den zwei weiteren Partnermonaten für vier weitere Monate bezogen werden, wenn beide Eltern in vier aufeinander folgenden Monaten zwischen 25 und 32 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats erwerbstätig sind (Partnerschaftsbonus). Alleinerziehende haben den entsprechenden Anspruch.

Frage 4: Wie lange muss das Elterngeld Plus mindestens in Anspruch genommen werden?

Elterngeld Plus muss für mindestens zwei Monate in Anspruch genommen werden.

2. Elternzeit: Dauer, Zeitraum und Übertragbarkeit

Frage 1: Wie lange besteht ein Anspruch auf Elternzeit?

Jeder der beiden Elternteile hat Anspruch auf 3 Jahre Elternzeit, unabhängig davon, wie lange und wann der Partner die Elternzeit beansprucht.

Elternzeit kann von beiden Elternteilen in Anspruch genommen werden:

- abwechselnd
- gleichzeitig
- überschneidend

Die Elternzeit muss bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes genommen werden. Allerdings darf ein Anteil von bis zu 24 Monaten auf den Zeitraum bis zur Vollen-dung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen werden (§ 15 Abs 2 S. 2 BEEG). Jeder Elternteil kann seine Elternzeit auf drei Zeitabschnitte verteilen. Eine weitere Verteilung ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich (§ 16 Abs. 1 S. 6 BEEG). Der Arbeitgeber kann einer dritten Inanspruchnahme von Elternzeit widersprechen, wenn diese im Zeitraum zwischen dem dritten und achten Lebensjahr des Kindes liegen soll. Dafür sind drin-gende betriebliche Gründe erforderlich. In den ersten drei Lebensjahren des Kindes kön-nen Eltern dagegen unter Einhaltung der Ankündigungsfrist dreimal Elternzeit beanspru-chen, ohne dass dem betrieblichen Gründe entgegen gehalten werden können.

Frage 2: Verlängert der Mutterschutz die Elternzeit?

Nein, die Mutterschutzfrist wird auf die mögliche dreijährige Gesamtdauer der Elternzeit bei der Mutter angerechnet. Die Elternzeit des Vaters kann ab Geburt des Kindes bereits während der Mutterschutzfrist für die Mutter beginnen (§ 15 Abs. 2 BEEG).

Frage 3: Muss die Elternzeit „am Stück“ genommen oder kann ein Teil übertragen werden?

Nein, jeder Elternteil hat das Recht, seine Elternzeit in drei Zeitabschnitte aufzuteilen. Da-bi zählt die Übertragung als ein Zeitabschnitt. Eine weitere Aufteilung ist nur mit Zustim-mung des jeweiligen Arbeitgebers möglich. Wegen der Übertragung sollten sich Arbeitneh-mer und Arbeitgeber rechtzeitig verständigen, damit keine Elternzeit verfällt (§ 16 Abs. 1 S. 6 BEEG).

Frage 4: Was passiert, wenn in der Elternzeit noch ein Kind kommt?

Wird ein weiteres Kind während der Elternzeit für das erste Kind geboren, so wird diese Elternzeit durch die zweite Geburt nicht automatisch unterbrochen oder beendet. Die Elternzeit kann aber durch die Arbeitnehmerin aufgrund der Geburt eines weiteren Kindes vorzeitig beendet werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Zur Inanspruchnahme der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz kann die Elternzeit auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet werden. Wird die Elternzeit nicht vorzeitig beendet, kann sich die Elternzeit für das zweite Kind an das Ende der ersten Elternzeit anschließen und endet spätestens mit Vollendung des dritten Lebensjahres des zweiten Kindes.

Da für beide Kinder die Möglichkeit besteht, mit Zustimmung des Arbeitgebers bis zu 24 Monate Elternzeit in den Zeitraum bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes zu übertragen, kann ein Zeitraum von insgesamt sechs Jahren ausgeschöpft werden.

Frage 5: Hat der Arbeitnehmer nach seiner Elternzeit Anspruch auf seinen alten Arbeitsplatz?

Nach dem BEEG besteht kein Anspruch auf den „alten“ Arbeitsplatz. Ob man an diesen zurückkehren kann, hängt vom Inhalt des Arbeitsvertrags und der dort festgelegten Tätigkeit ab. Falls eine Umsetzung zulässig ist, darf sie nur auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz erfolgen. Eine Umsetzung, die mit einer Schlechterstellung, insbesondere einem geringeren Entgelt, verbunden wäre, ist nicht zulässig.

3. Beantragung von Elternzeit: Form- und Fristerfordernisse

Frage 1: Fängt die Elternzeit automatisch an zu laufen oder reicht es, die Elternzeit mit dem Arbeitgeber mündlich zu besprechen?

Nein, wer Elternzeit in Anspruch nehmen will, muss für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes spätestens sieben Wochen und für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes spätestens 13 Wochen vor Beginn einen Antrag beim Arbeitgeber stellen (Kürzere Fristen sind ausnahmsweise bei dringenden Gründen möglich, § 16 Abs. 1 S. 3 BEEG).

Nimmt die Mutter ihre Elternzeit im Anschluss an die Mutterschutzfrist, so wird diese auf die Elternzeit angerechnet. Auch ein Erholungssurlaub, der sich an die Mutterschutzfrist anschließt, wird auf die Elternzeit angerechnet (§ 16 Abs. 1 S. 4 und 5 BEEG).

Frage 2: Muss der Arbeitnehmer sich im Antrag auf Elternzeit bereits für einen Zeitraum festlegen?

Ja, im Antrag auf Elternzeit muss erklärt werden, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen wird (§ 16 Abs. 1 S. 2 BEEG).

Frage 3: Kann die Elternzeit vorzeitig beendet oder verlängert werden?

Ja, aber grundsätzlich nur mit Zustimmung des Arbeitgebers (§ 16 Abs. 3 S. 1 BEEG). Beim Wunsch nach vorzeitiger Beendigung der Elternzeit wegen der Geburt eines weiteren Kindes kann der Arbeitgeber nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich widersprechen (§ 16 Abs. 3 S. 2 BEEG). Die Zustimmung des Arbeitgebers ist hingegen nicht erforderlich, wenn die Elternzeit zur Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen vorzeitig beendet werden soll.

Eine Verlängerung kann verlangt werden, wenn zum Beispiel die geplante Elternzeit des Partners zur Betreuung des Kindes aus einem wichtigen Grund nicht beginnen kann (§ 16 Abs. 3 S. 4 BEEG).

4. Elternzeit in Abhängigkeit von der Art des Arbeitsverhältnisses
Geringfügig und befristet Beschäftigte

Frage 1: Haben auch geringfügig Beschäftigte Anspruch auf Elternzeit?

Ja, alle Arbeitnehmer haben unabhängig von der Art ihres Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Elternzeit, wenn sie

- mit ihrem eigenen Kind
- mit einem Kind, das sie selbst betreuen (Kind des Ehegatten oder des eingetragenen Lebenspartners)
- mit einem Kind, das sie in Vollzeitpflege aufgenommen haben in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen (§ 15 Abs.1 BEEG)
- Elternzeit kann also auch bei befristeten Verträgen, Teilzeitarbeitsverträgen, geringfügigen Beschäftigungen (§ 15 Abs 1 S. 1 BEEG), Heimarbeit und während einer Ausbildung, Umschulung oder Fortbildungsmaßnahme (§ 20 BEEG) beantragt werden.

Frage 2: Verlängert sich ein befristeter Arbeitsvertrag, der während der Elternzeit ausläuft, während dieser?

Nein, ein befristeter Arbeitsvertrag, in dem Elternzeit in Anspruch genommen werden kann, verlängert sich nicht durch diese.

5. Elternzeit und Familienangehörige: Großelternzeit

Frage 1: Kann auch für das Enkelkind Elternzeit beantragt werden?

Ja, auch Großeltern haben Anspruch auf Großelternzeit.

Allerdings gelten folgende Bedingungen:

- Der Arbeitnehmer muss mit dem Enkelkind in einem Haushalt leben,
- das Kind muss selbst betreut und erzogen werden
- ein Elternteil des Kindes muss minderjährig sein, oder
- ein Elternteil des Kindes in einer Ausbildung die vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen hat und die Arbeitskraft des Elternteils im Allgemeinen voll in Anspruch nimmt und
- wenn keiner der Elternteile des Kindes in der gleichen Zeit selbst Elternzeit beansprucht (§15 Abs.1a BEEG).

Frage 2: Kann statt der Mutter oder dem Vater auch ein anderes Familienmitglied Elternzeit für die Betreuung deren Kindes beantragen?

Ja, wenn die Eltern des Kindes schwerkrank, schwerbehindert oder verstorben sind, kann auch für ein Kind, das Enkel, Geschwister, Neffe oder Nichte ist (Verwandte bis zum dritten Grad), Elternzeit beantragt werden (§ 15 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b, bzw. § 1 Abs 4 BEEG).

6. Elternzeit und mögliche Teilzeitbeschäftigung Anspruchsvoraussetzungen

Frage 1: Kann während der Elternzeit gearbeitet werden?

Ja, während der Elternzeit ist eine Erwerbstätigkeit bis zu 30 Stunden im Durchschnitt pro Woche zulässig (§ 15 Abs. 4 S. 1 BEEG). Dabei ist nicht die einzelne Woche ausschlaggebend, sondern es kommt auf den monatlichen Durchschnitt an. Eine tatsächliche Unterbrechung der Erwerbstätigkeit für die Betreuung des Kindes wird damit nicht unbedingt nötig, wenn beide Elternteile zum Beispiel gleichzeitig Elternzeit beantragen.

Frage 2: Hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit – unabhängig davon, ob er vor der Elternzeit in Voll- oder Teilzeit gearbeitet hat?

Nur unter folgenden Bedingungen besteht Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung auch während der Elternzeit:

- Der Arbeitgeber beschäftigt, unabhängig von der Zahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer,
- das vorausgehende Arbeitsverhältnis muss mindestens sechs Monate ohne Unterbrechung bestanden haben,
- die Verringerung der Arbeitszeit soll mindestens zwei Monate betragen und muss zwischen 15 und 32 Wochenarbeitsstunden liegen,
- dem Anspruch stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen
- und der Anspruch wurde dem Arbeitgeber für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes sieben Wochen und für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes 13 Wochen vor Beginn der reduzierten Tätigkeit schriftlich mitgeteilt (§ 15 Abs. 7 BEEG)

Über die verlangte Verringerung der Arbeitszeit und ihre Ausgestaltung sollen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer innerhalb von vier Wochen einigen (§ 15 Abs. 5 S. 1, 2 BEEG). Gibt es keine Einigung, muss der Arbeitgeber die Verteilung oder Verringerung der Arbeitszeit innerhalb von vier Wochen schriftlich ablehnen, wenn die Elternzeit zwischen der Geburt und dem vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes liegt, bzw. innerhalb von acht Wochen, wenn die Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes liegt. Andernfalls gilt die Zustimmung als erteilt (§ 15 Abs. 7 S. 5 BEEG).

Frage 3: Hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Verringerung seiner bisherigen vertraglichen Arbeitsstunden während der Elternzeit auf weniger als 15 Stunden pro Woche?

Nein, es besteht kein Anspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung mit weniger als 15 Wochenarbeitsstunden (§ 15 Abs. 7 Nr. 3 BEEG).

Auch wenn kein Anspruch besteht, können sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf eine Wochenarbeitszeit von weniger als 15 Stunden einigen.

Frage 4: Muss der Arbeitnehmer schon vor der Geburt wissen, ob, wann und wie viel er während der Elternzeit arbeiten will?

Nein, denn Eltern, die zwischen 15 und 32 Stunden pro Woche in Teilzeit arbeiten möchten, müssen dies ihrem Arbeitgeber für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes erst spätestens sieben Wochen und für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes spätestens 13 Wochen vor der geplanten Aufnahme der Tätigkeit schriftlich mitteilen. In dieser Mitteilung müssen Beginn und Umfang der gewünschten Arbeitszeit genannt sein. Die Verteilung sollte ebenfalls mit angeführt sein (§ 15 Abs. 7 Nr. 5 und § 15 Abs. 7 S. 2, 3 BEEG).

Frage 5: Der Arbeitnehmer hat begonnen, während der Elternzeit 30 Wochenstunden zu arbeiten. Das ist ihm nun wider Erwarten zu viel. Kann er nachträglich seine Wochenarbeitszeit verringern?

Ja, der Arbeitnehmer kann eine Verringerung der Arbeitszeit zweimal während der Gesamtdauer der Elternzeit beanspruchen (§ 15 Abs. 6 BEEG). Dabei sind die gleichen Bedingungen einzuhalten, wie beim ersten Antrag auf Teilzeitbeschäftigung (siehe oben). Einvernehmliche Elternteilzeitregelungen sind nicht auf den Anspruch auf zweimalige Verringerung anzurechnen.

Frage 6: Besteht auch nach Beendigung der Elternzeit Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung?

Nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) besteht nach Beendigung der Elternzeit nur ein Anspruch darauf, zu der Arbeitszeit zurückzukehren, die vor Beginn der Elternzeit vereinbart war (§ 15 Abs. 5 S. 4 BEEG). Dies kann aber natürlich eine Beschäftigung in Teilzeit gewesen sein.

Allerdings besteht nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (§ 8 TzBfG) unter folgenden Bedingungen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit:

- Das Arbeitsverhältnis muss länger als sechs Monate bestehen,
- die Verringerung der Arbeitszeit und der Umfang der Verringerung muss spätestens drei Monate vor deren Beginn geltend gemacht werden – dabei soll die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angegeben werden,
- der Arbeitgeber beschäftigt, unabhängig von der Zahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer und dem Anspruch stehen keine betrieblichen Gründe entgegen.

Frage 7: Darf der Arbeitnehmer während der Elternzeit auch bei einem anderen Arbeitgeber arbeiten oder einer selbständigen Tätigkeit nachgehen?

Ja, aber es bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers, der sie nur innerhalb von vier Wochen schriftlich aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen darf (§ 15 Abs. 4 S. 3, 4 BEEG). Eine selbständige Tätigkeit darf während der Elternzeit ebenfalls nicht mehr als 30 Wochenstunden betragen (§ 15 Abs. 4 S. 1 BEEG).

Frage 8: Lohnt es sich denn finanziell, während der Elternzeit Teilzeit zu arbeiten?

Ein Elternteil, dessen tatsächliches bereinigtes Nettoeinkommen deutlich über dem zu-grunde gelegten Höchstbetrag von 2.770,00 Euro liegt, erhöht sein Einkommen durch eine Teilzeittätigkeit prozentual stärker als jemand, dessen bereinigtes Nettoeinkommen weni-ger ausmacht als 2.770,00 Euro. Ob es sich lohnt, bleibt dennoch eine subjektive Entschei-dung des Einzelnen.

7. Elternzeit – Sozialversicherung Arbeitslosen-, Renten- und Krankenversicherung

Frage 1: Erwirbt der Arbeitnehmer während der Elternzeit auch weiterhin Anspruch auf Arbeitslosengeld?

Ja, die Zeiten während des Bezugs von Mutterschaftsgeld vor Geburt des Kindes und während der Erziehung und Betreuung eines Kindes unter drei Jahren dienen der Erfüllung der Anwartschaftszeit. Voraussetzung dabei ist u. a., dass der Arbeitnehmer unmittelbar vor der Kindererziehung versicherungspflichtig war oder eine laufende Entgeltersatzleistung nach dem SGB III bezogen hat (§ 26 Abs. 2a SGB III).

Allerdings ist für den Fall zu beachten, dass mehrere Personen ein Kind gemeinsam erzogen haben, dass Versicherungspflicht nur für die Person besteht, der nach den Regelungen des Rechts der gesetzlichen Rentenversicherung die Erziehungszeit zuzuordnen ist (§ 56 Abs. 2 SGB VI; siehe auch nächste Frage).

Frage 2: Wird in der Rentenversicherung Elternzeit anerkannt?

Ja, bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes sind Kindererziehungszeiten Beitragszeiten, für die der Bund pauschal Beiträge bezahlt (§ 56 Abs. 1 S. 1 SGB VI).

Haben Eltern ein Kind gemeinsam erzogen, kann die Erziehungszeit nur einem Elternteil zugeordnet werden (§ 56 Abs. 2 S. 2 SGB VI). Es kann eine gemeinsame Erklärung abgegeben werden, wem die Zeiten zugesprochen werden sollen (§ 56 Abs. 2 S. 3 SGB VI). Wird dies nicht gemacht, werden die Zeiten automatisch der Mutter zugeordnet (§ 56 Abs. 2 S. 8 SGB VI). Soll die Übertragung der Erziehungszeiten von Mutter zu Vater erfolgen, muss das für künftige Monate rechtzeitig erfolgen und kann auch nur für zwei Kalendermonate rückwirkend erfolgen (§ 56 Abs. 2 S. 5, 6 SGB VI).

Frage 3: Ist der Arbeitnehmer in der Elternzeit weiterhin gesetzlich krankenversichert?

Ja, während Anspruch auf Mutterschaftsgeld besteht, Elterngeld bezogen wird oder Elternzeit in Anspruch genommen wird, bleibt die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger erhalten (§ 192 Abs. 1 Pkt. 2 SGB V). In jedem Falle sollte sich der Arbeitnehmer von seiner Krankenkasse beraten lassen.

Privat Versicherte sollten sich ebenfalls mit Ihrem Versicherungsanbieter in Verbindung setzen.

8. Elternzeit und Urlaubsanspruch Übertragung und Kürzungsmöglichkeit

Frage 1: Was passiert mit dem Urlaubsanspruch aus dem Jahr der Geburt des Kindes?

Wurde der zustehende Urlaub vor dem Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig genutzt, hat der Arbeitgeber den Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren. Endet das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit oder wird es im Anschluss an diese nicht fortgesetzt, so hat der Arbeitgeber den noch nicht gewährten Urlaub abzugelten (§ 17 Abs. 2, 3 BEEG).

Frage 2: Hat der Arbeitnehmer während der Elternzeit einen Urlaubsanspruch?

Für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer für das Urlaubsjahr zusteht, um ein Zwölftel kürzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer während der Elternzeit bei diesem Arbeitgeber Teilzeit arbeitet (§ 17 Abs.1 BEEG). Dann entsteht aus der Teilzeitbeschäftigung entsprechend anteilig Anspruch auf Urlaub.

9. Elternzeit und Kündigungsschutz: Beginn und Dauer

Frage: Hat der Arbeitnehmer während der Elternzeit Kündigungsschutz?

Ja, ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, höchstens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes und 14 Wochen vor Beginn der Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes und während dieser besteht Kündigungsschutz (§ 18 BEEG).

Der Arbeitgeber kann aber beim Gewerbeaufsichtsamt in besonderen Fällen beantragen, dass die Kündigung für zulässig erklärt wird.

Da der Anspruch auf Elternzeit auch nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden kann, wird auch der Kündigungsschutz nicht berührt (§ 15 Abs. 2 S. 5 BEEG).

Ansprechpartner/Impressum

Katharina Hörmann

Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-236

katharina.hoermann@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

vbw

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw April 2025