



Elternzeit – Informationen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

Elternzeit ist eine unbezahlte Freistellung zur Betreuung und Erziehung von eigenen oder auch angenommenen Kindern und gilt für jeden beschäftigten Elternteil. Der Gesetzgeber sichert Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Rechtsanspruch auf Elternzeit zu. Ihre Zustimmung als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber ist daher nicht notwendig. Die rechtlichen Rahmenbedingungen zur Elternzeit sind im Bundeselternzeitgesetz – BEEG geregelt. Hinweis: Arbeitnehmende erhalten während ihrer Elternzeit Elterngeld. Dies ist eine staatliche finanzielle Leistung, die nicht vom Arbeitgebenden geleistet werden muss.

In dieser Übersicht haben wir Ihnen die wichtigsten Anspruchsvoraussetzungen und Rechtsfolgen kurz und knapp zusammengefasst.

Bitte beachten Sie: Folgende Liste bietet einen Überblick, ohne jeden Anspruch auf Vollständigkeit und Ausschließlichkeit der Inhalte. Die zur Verfügung gestellten Inhalte ersetzen keine individuelle juristische Beratung.

Zu beachten	<input checked="" type="checkbox"/>	Material/Hinweise
-------------	-------------------------------------	-------------------

Anspruchsvoraussetzungen

<ul style="list-style-type: none"> • Verhältnis als Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer, auch Auszubildende (zur Berufsbildung Beschäftigte). • Mitarbeiterin/Mitarbeiter lebt mit dem Kind in einem gemeinsamen Haushalt. • Mitarbeiterin/Mitarbeiter betreut und erzieht das Kind selbst. 	<input checked="" type="checkbox"/>	<p><u>BEEG § 15 Absatz (1)</u></p> <p><u>§ 20 BEEG</u></p> <p><u>BEEG § 15 Absatz (4)</u></p> <p>Während der Elternzeit kann der/die Mitarbeiterin/Mitarbeiter gar nicht oder bis zu max. 32 Wochenstunden erwerbstätig sein.</p> <p>Achtung: Für Kinder, die vor dem 01.09.2021 geboren wurden, gilt die vorherige Regel von maximal 30 Wochenarbeitsstunden.</p>
--	-------------------------------------	---

Dauer und Zeitabschnitte

<p>Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes für maximal drei Jahre.</p> <p>Wurde der Anspruch innerhalb der ersten drei Lebensjahre nicht ausgeschöpft, kann jeder Elternteil pro Kind bis zu 24 Monate dieser nicht genutzten Elternzeit noch in der Zeit zwischen dem 3. Geburtstag und längstens bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes nehmen.</p> <p>Die Zeit des Mutterschutzes nach Geburt des Kindes wird auf die Gesamtdauer der Elternzeit angerechnet.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<p><u>BEEG § 15 Absatz (2)</u></p>
<p>Elternzeit darf in bis zu 3 Zeitabschnitte aufgeteilt werden (Rechtsanspruch).</p> <p>Sind Sie als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber einverstanden, dürfen es sogar mehr sein (jeder weitere Abschnitt mit Zustimmung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin).</p>	<input type="checkbox"/>	

Liegt ein 3. Elternzeitabschnitt vollumfänglich zwischen dem dritten Geburtstag und der Vollendung des achten Lebensjahres, dürfen Sie diesen aus **dringenden betrieblichen** Gründen ablehnen.

- Für das Bestehen **dringender betrieblicher Gründe** (gilt auch bei Veränderungen der Elternzeit im Bindungszeitraum und bei Anträgen auf Verringerung der Arbeitszeit (Teilzeit in der Elternzeit)) tragen Sie als Arbeitgeberin/Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast.
- Das heißt: Eine Ablehnung ist grundsätzlich möglich, wenn aufgrund der weiteren Elternzeit (dritter Abschnitt im besagten Zeitraum) eine konkrete negative Auswirkung auf das Unternehmen/den Betrieb dargelegt werden kann.
- Dies ist nur in Ausnahmefällen der Fall.

Anmeldefristen

Die Elternzeit muss mit entsprechendem zeitlichem Vorlauf angemeldet werden. Elternzeit innerhalb der ersten drei Lebensjahre muss spätestens 7 Wochen vor deren gewünschten Beginn angemeldet werden.

- BEEG § 16

Elternzeit ab dem 3. Geburtstag unterliegt einer Anmeldefrist von 13 Wochen.

In dringenden Ausnahmefällen (insbesondere vorzeitige Entbindung sowie kurzfristige Inobhutnahme angenommener Kinder oder Pflegekinder) sowie in Absprache mit der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer können auch kürzere Fristen gelten oder auf eine Anmeldefrist gänzlich verzichtet werden.

-
-

Die Anmeldung muss schriftlich erfolgen.

-

Bindungszeitraum: Wird Elternzeit für die Zeit innerhalb der ersten drei Lebensjahre angemeldet, muss sich die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter verbindlich festlegen, für welche Zeiten in den nächsten zwei Jahren sie Elternzeit nehmen wollen. Die nachgeburtliche Mutterschutzfrist wird auf den Bindungszeitraum angerechnet. Das bedeutet, Mütter müssen sich nur für die Zeit bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres verbindlich festlegen, wenn ihre Elternzeit unmittelbar nach dem Ende der nachgeburtlichen Mutterschutzfrist beginnt oder sich unmittelbar an einen Erholungsurlaub, der wiederum unmittelbar nach der nachgeburtlichen Mutterschutzfrist folgt, anschließt. Nachträgliche Veränderungen im Bindungszeitraum (Verlängerung oder vorzeitige Beendigung von Elternzeit, Umlegung einzelner Abschnitte etc.) sind nur mit Zustimmung der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers möglich (außer bei Härtefällen: hier darf nur aus dringenden betrieblichen Gründen innerhalb von 4 Wochen abgelehnt werden).

- Bei erneuter Schwangerschaft darf eine laufende Elternzeit zur Inanspruchnahme der erneuten Mutterschutzfristen auch ohne Zustimmung der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers vorzeitig beendet werden.
- Als Härtefälle gelten insbesondere der Eintritt einer schweren Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod eines Elternteils oder eines Kindes oder die erheblich gefährdete wirtschaftliche Existenz der Eltern nach Inanspruchnahme der Elternzeit.

Entfallen die Anspruchsvoraussetzungen für die Elternzeit (beispielsweise Wegfall des gemeinsamen Haushalts bei Trennung der Eltern), soll die Elternzeit spätestens drei Wochen nach Eintreten der veränderten Umstände enden. Bei Tod des Kindes endet die Elternzeit gemäß gesetzlicher Vorgabe spätestens drei Wochen danach. In beiderseitigem Einvernehmen zwischen Mitarbeiterin/Mitarbeiter und Arbeitgeberin/Arbeitgeber kann die Elternzeit in allen Fällen auch schon vor Ablauf dieser Frist beendet werden.

§ 16 Abs. 4 BEEG

Kündigungsschutz

Achtung! Während der Elternzeit einer/eines Beschäftigten besteht für diese(n) ein besonderer Kündigungsschutz. Es darf nur in Ausnahmefällen (nach Zulässigkeitsklärung der zuständigen Aufsichtsbehörde, dies sind in Bayern, die Gewerbeaufsichtsämter¹) gekündigt werden. Dies gilt auch für Probezeiten. Der besondere Kündigungsschutz beginnt 8 Wochen vor Beginn der Elternzeit bei Elternzeiten innerhalb der ersten 3 Lebensjahre. Bei Elternzeiten ab dem 3. Geburtstag gilt der Kündigungsschutz ab 14 Wochen vor Beginn. Der besondere Kündigungsschutz gilt demnach in der Elternzeit selbst und in der Anmeldephase. Zwischen einzelnen Elternzeitabschnitten gilt kein besonderer Kündigungsschutz.

BEEG § 18

Mögliche Kündigungsgründe können z. B. Auflösung des Betriebes oder persönliche Verfehlungen der/des Beschäftigten sein.

¹ Die Bayerischen Gewerbeaufsichtsämter Kündigungsschutz; Beantragung der Zustimmung zur Kündigung – Regierung von Oberbayern

Möchte die/der Beschäftigte Tag genau zum Ende der Elternzeit kündigen, gilt eine Sonderkündigungsfrist von 3 Monaten gemäß BEEG.

BEEG § 19

Urlaubsregelungen

Der jährliche Urlaubsanspruch kann durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber für jeden **vollen** Kalendermonat Elternzeit um jeweils ein Zwölftel gekürzt werden. Das geschieht nicht automatisch. Wenn die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber von dieser Möglichkeit Gebrauch machen möchte, muss sie/er die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer darauf hinweisen.

Bestehender Resturlaub muss nicht zwingend vor Beginn einer Elternzeit genommen werden. Es gelten besondere Übertragungsregeln: Resturlaub kann nach einer Elternzeit (ohne Erwerbstätigkeit (Teilzeit)) im dann noch laufenden sowie im kompletten darauffolgenden **Urlaubsjahr** genommen werden. Erfolgt eine Erwerbstätigkeit innerhalb der Elternzeit, werden bestehende Resturlaubsansprüche nicht übertragen, sondern sind im Rahmen der Beschäftigung zu nehmen. Bei einem Wechsel von einer Vollzeitbeschäftigung auf eine Teilzeitbeschäftigung (insbesondere mit weniger Arbeitstagen pro Woche) ist der Resturlaub aus der Vollzeitbeschäftigung **ungekürzt** zu gewähren (sowohl was die Anzahl der Tage als auch was den Vergütungsanspruch (Stunden pro Tag) betrifft).

BEEG § 17

Teilzeit in Elternzeit

Über die Elternzeitregelungen können Mitarbeitende eine Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung beantragen.

Ein Anspruch auf Teilzeit während der Elternzeit besteht unter folgenden Voraussetzungen: Das Unternehmen beschäftigt mehr als 15 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer,

- die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter arbeitet länger als 6 Monate im Unternehmen,
- die Verringerung der Arbeitszeit wird für mindestens 2 Monate beantragt,
- die gewünschte Arbeitszeit liegt zwischen 15 und 32 Wochenstunden (**Achtung:** bei Geburten vor dem 01.09.2021 liegt die Höchstgrenze bei 30 Wochenstunden),
- dem Anspruch stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen und
- der Anspruch auf Teilzeit wurde der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber
 - a) für den Zeitraum bis zum vollendeten 3. Lebensjahr des Kindes sieben Wochen und
 - b) für den Zeitraum zwischen dem 3. und dem vollendeten 8. Lebensjahr des Kindes 13 Wochen vor Beginn der Teilzeittätigkeit schriftlich mitgeteilt.

BEEG § 15 Absatz (4-7)

Zur Definition dringender betrieblicher Gründe siehe oben.

Hinweis: Auch Betriebe unter 15 Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter können Teilzeit in Elternzeit gewähren, es besteht jedoch kein Rechtsanspruch darauf.

Die Ablehnung eines Antrages auf Verringerung der Arbeitszeit in Elternzeit ist nur aus dringenden betrieblichen Gründen möglich und muss schriftlich innerhalb von 4 Wochen (in den ersten drei Lebensjahren) bzw. innerhalb von 8 Wochen (ab dem 3. Geburtstag) nach der Antragstellung erfolgen. Erfolgt die Ablehnung nicht rechtzeitig, gilt die Zustimmung zur Teilzeit während der Elternzeit als erteilt.

Ist die Elternzeit beendet, endet auch die Teilzeittätigkeit. Möchte Ihre Mitarbeiterin/Ihr Mitarbeiter weiterhin in Teilzeit arbeiten, können diese auf Grundlage des Gesetzes über Teilzeit-Arbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) weitere Teilzeittätigkeit beantragen.

Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG

Nach der Elternzeit

Grundsätzlich gilt, dass Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter nach Beendigung der Elternzeit das Recht auf Rückkehr haben – auf die gleiche oder eine gleichwertige Stelle (es gilt der bisherige Arbeitsvertrag wieder unverändert weiter). Es darf hier zu keiner Schlechterstellung der/des Beschäftigten kommen (insbesondere was den Stundenumfang und Vergütung der Tätigkeit betrifft).

Weitere Informationen

- [BMFSFJ: So sag ich's meinen Vorgesetzten](#)
- [BMSFSJ: Elterngeld und Elternzeit - Für Geburten ab 01.09.2021](#)
- [BMFSFJ: Familienportal](#)
- [Die Bayerischen Gewerbeaufsichtsämter](#)