



UNTERNEHMERVERBAND DEUTSCHES HANDWERK



Merkblatt

Elterngeld und Elternzeit

Abteilung:
Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht

Berlin, August 2011



UDH
UNTERNEHMERVERBAND
DEUTSCHES HANDWERK

INHALTSVERZEICHNIS

I.	Elterngeld	3
1.	Voraussetzungen des Elterngeldanspruchs.....	3
2.	Dauer des Elterngeldes.....	3
3.	Elterngeldhöhe	4
4.	Beantragung des Elterngeldes.....	5
II.	Elternzeit	5
1.	Voraussetzungen der Elternzeit	5
2.	Dauer des Elternzeitanspruchs	5
3.	Geltendmachung des Anspruchs auf Elternzeit	6
4.	Verlängerung und vorzeitige Beendigung der Elternzeit.....	6
5.	Arbeitsrechtliche Wirkungen der Elternzeit	7
6.	Elternzeit und Erholungsurlaub	8
7.	Teilzeitarbeit während der Elternzeit.....	9
8.	Auszubildende.....	9
9.	Befristete Arbeitsverträge mit Ersatzkräften.....	10
10.	Kündigungsschutz während der Elternzeit.....	10
	a) Kündigungsverbot	10
	b) Ausnahmegenehmigung	10
	c) Kündigung zum Ende der Elternzeit.....	11
	Anhang.....	12

I. Elterngeld

Das vom Staat gewährte Elterngeld dient in erster Linie dazu, Einkommensverluste eines vor der Geburt des Kindes erwerbstätigen Elternteils bis zur Wiederaufnahme der Tätigkeit auszugleichen. Es soll dabei jene Mütter und Väter bei der Sicherung ihrer Lebensgrundlage unterstützen, die sich selbst um die Betreuung ihres Kindes kümmern. Auch Selbstständige können diese staatliche Unterstützungsleistung beanspruchen.

1. Voraussetzungen des Elterngeldanspruchs

Voraussetzung für den Bezug von Elterngeld ist, dass der Anspruchsteller

- seinen gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland hat
- mit dem Kind, für das ihm die Personensorge zusteht, im gleichen Haushalt lebt
- dieses Kind selbst betreut oder erzieht und
- keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausübt, d.h. die wöchentliche Arbeitszeit 30 Stunden nicht übersteigt oder eine Beschäftigung zur Berufsausbildung ausgeübt wird. Dies gilt auch für den Fall, dass der Anspruchsteller eine Urlaubs- oder Krankheitsvertretung übernimmt. Der Bezug einer Entgeltersatzleistung (z.B. Arbeitslosengeld) schließt Elterngeld aus, wenn der Bemessung dieser Entgeltersatzleistung eine Beschäftigung von mehr als 30 Stunden zugrunde liegt oder
- ein Fall besonderer Härte (z.B. schwere Krankheit, Schwerbehinderung, Tod der Eltern) vorliegt. Elterngeldberechtigt können dann Verwandte bis zum 3. Grad und ihre Ehegatten bzw. Lebenspartner sein.

Das Elterngeld erhalten wahlweise Mütter oder Väter, die im ersten Lebensjahr des Kindes auf die Ausübung ihres Berufes verzichten bzw. ihre Tätigkeit reduzieren. Die berufliche Auszeit innerhalb der ersten 12 Lebensmonate des Kindes kann zwischen Vater und Mutter frei aufgeteilt werden – für die Freistellung von der Arbeit gelten die bekannten Regeln über die Elternzeit. Reduziert der Vater oder die Mutter nach der Geburt stundenweise die Arbeit, so darf dieses Teilzeitarbeitsverhältnis 30 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Ansonsten entfällt der Anspruch auf Elterngeld.

2. Dauer des Elterngeldes

Das Elterngeld wird grundsätzlich nur bis zu 12 Monaten gewährt. Jedoch verlängert sich die maximale Bezugsdauer um zwei so genannte „Partnermonate“ auf bis zu 14 Monate, sofern auch der Partner (im ersten Lebensjahr des Kindes) für mindestens zwei Monate zu Hause bleibt bzw. beruflich kürzer tritt und eine Erwerbsminderung eintritt. Alleinerziehende können die Partnermonate zusätzlich für sich beanspruchen und damit ebenfalls 14 Monate Elterngeld erhalten. Auf die Bezugsdauer werden jedoch die Zeiten angerechnet, in denen die Mutter Mutterschaftsgeld bzw. einen Zuschuss des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld erhalten hat. Dies bedeutet, dass sich die Bezugsdauer in der Regel von maximal 14 auf 12 Monate verkürzt.

Die Bezugszeit des Elterngeldes kann zwischen Vater und Mutter aufgeteilt werden, wobei ein Partner grundsätzlich höchstens 12 Monate beanspruchen kann. Auf Antrag kann jedoch der Bezugszeitraum unter Halbierung des monatlichen Betrages verdoppelt werden. Bei Erfüllung der Partnermonate können sich die Eltern das Elterngeld also auf bis zu 28 Monate verteilt jeweils in halber Höhe auszahlen lassen. Nimmt der Vater oder die

Mutter die zwei Partnermonate nicht in Anspruch, so wird für diese zwei Monate kein Elterngeld gezahlt.

3. Elterngeldhöhe

Der jeweilige Elternteil erhält grundsätzlich 67 Prozent seines in den letzten 12 Monaten vor der Geburt des Kindes durchschnittlich erzielten Nettoeinkommens aus der Erwerbstätigkeit vom Staat, maximal jedoch 1.800 Euro monatlich. Das Elterngeld ist sozialversicherungs- und steuerfrei, unterliegt jedoch dem Progressionsvorbehalt. Soweit der Elterngeldberechtigte nach der Geburt einen Verdienst von mehr als 300 Euro pro Monat (bei Mehrlingsgeburten erhöht sich dieser Betrag um je 300 Euro für das zweite und jedes weitere Kind) aus Erwerbstätigkeit erzielt, wird dieser Verdienst auf das Elterngeld angerechnet.

Liegt das zu berücksichtigende Nettoeinkommen unter 1.000 Euro, wird der Anteil, zu dem das Elterngeld an die Stelle des weggefallenen Erwerbseinkommens tritt, erhöht. Geringverdienende Eltern, insbesondere Teilzeit- oder Kurzzeitbeschäftigte, werden durch diese Aufstockung des Elterngeldes unterstützt. Dabei erhöht sich der Prozentsatz von 67 Prozent auf bis zu 100 Prozent und zwar um 0,1 Prozent-Punkte für je 2 Euro, um die das maßgebliche Einkommen den Betrag von 1.000 Euro unterschreitet. Hierdurch würde sich das Elterngeld bei einem zu berücksichtigenden Nettoeinkommen von beispielsweise 600 Euro von 67 Prozent auf 87 Prozent erhöhen und würde damit 522 Euro statt nur 402 Euro betragen. Beträgt das Nettoeinkommen des Elternteils dagegen mehr als 1.200 Euro erfolgt ein Abschlag vom Elterngeld. Wie bei der Aufstockung beläuft sich auch der Abschlag pro 2 Euro auf 0,1 Prozent-Punkte. Der Prozentsatz für das Elterngeld sinkt dabei jedoch nicht unter 65 Prozent.

Bei Selbstständigen wird als Bemessungsgrundlage regelmäßig der Gewinn angesetzt, der im Steuerbescheid für das letzte Jahr vor der Geburt des Kindes festgestellt wurde.

Soweit bereits ältere Kinder im Haushalt leben, die das 3. Lebensjahr (bei zwei Kindern) bzw. das 6. Lebensjahr (bei drei und mehr Kindern) noch nicht vollendet haben, erhöht sich das Elterngeld um 10 Prozent, mindestens jedoch um 75 Euro (Geschwisterbonus).

Bei Mehrlingsgeburten erhöht sich das Elterngeld um je 300 Euro für das zweite und jedes weitere Kind.

Überdies besteht ein einkommensunabhängiger Mindestbetrag von 300 Euro, der allen Eltern garantiert ist, auch wenn sie vor der Geburt nicht erwerbstätig waren (z.B. Hausfrauen, Arbeitslose, Studenten).

Keinen Anspruch auf Elterngeld haben Elternpaare, die im Kalenderjahr vor der Geburt ihres Kindes gemeinsam über ein zu versteuerndes Einkommen von mehr als 500.000 Euro verfügten; für Alleinerziehende ist die Grenze bei 250.000 Euro.

Wird der Arbeitnehmerin während der Mutterschutzfristen (6 Wochen vor und in der Regel 8 Wochen nach der Geburt des Kindes) neben dem Elterngeld Mutterschaftsgeld gezahlt, so erfolgt eine Anrechnung: Ist das Elterngeld geringer als das Mutterschaftsgeld, so wird kein Elterngeld gezahlt. Ist das Elterngeld höher, so wird es nur in Höhe der Differenz zum Mutterschaftsgeld gezahlt. Erhält der Vater das Elterngeld, so erfolgt ebenfalls eine Anrechnung in der oben beschriebenen Weise. Der Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld wird nicht angerechnet.

4. Beantragung des Elterngeldes

Das Elterngeld ist schriftlich zu beantragen und wird maximal 3 Monate rückwirkend ab Antragstellung geleistet.

Soweit es zum Nachweis des Einkommens und der Arbeitszeit erforderlich ist, hat der (auch ehemalige) Arbeitgeber dem Beschäftigten die Höhe des Arbeitsentgelts, die abgezogene Lohnsteuer, den Arbeitnehmeranteil der Sozialversicherungsbeiträge sowie die Arbeitszeit auf Verlangen zu bescheinigen.

II. Elternzeit

Die Elternzeit ermöglicht dem Arbeitnehmer die unbezahlte Freistellung von der Arbeit aus Anlass der Geburt und zum Zweck der Betreuung eines Kindes. Der gesetzliche Elternzeitanspruch ist unverzichtbar. Er steht allen Arbeitnehmern zu, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. Die Art des Arbeitsverhältnisses (Teilzeit, Befristung, geringfügige Beschäftigung, Berufsausbildung) spielt dabei keine Rolle. Unerheblich ist auch, ob der Anspruchsberechtigte seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt im Bundesgebiet hat, sofern das bestehende Arbeitsverhältnis deutschem Arbeitsrecht unterliegt.

1. Voraussetzungen der Elternzeit

Konkret setzt der Elternzeitanspruch voraus, dass der Arbeitnehmer

- mit dem Kind, für das ihm die Personensorge zusteht, oder mit einem Kind des Ehegatten oder Lebenspartners im eigenen Haushalt lebt und
- es selbst betreut und erzieht sowie
- während der Elternzeit nicht mehr als 30 Wochenstunden arbeitet.

Der Anspruch besteht auch bei der Vollzeit- oder Adoptionspflege eines Kindes oder in besonderen Härtefällen sogar für nahe Verwandte.

Seit Anfang 2009 können auch Großeltern Elternzeit beantragen. Dazu müssen sie allerdings mit dem Enkelkind in einem Haushalt leben, dieses Kind selbst betreuen und erziehen und entweder ein Elternteil des Kindes minderjährig sein oder aber sich im letzten oder vorletzten Jahr einer Ausbildung befinden, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen wurde und die Arbeitskraft des Elternteils im Allgemeinen voll in Anspruch nimmt. Zudem dürfen die Eltern des Enkelkindes zeitgleich selbst keine Elternzeit in ihrem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis in Anspruch nehmen.

Da die Großelternzeit im Gesetz ausdrücklich als Elternzeit bezeichnet wird, sind die rechtlichen Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis dieser Personen dieselben wie bei einer normalen Elternzeit.

2. Dauer des Elternzeitanspruchs

Arbeitnehmern steht grundsätzlich ein Anspruch auf Elternzeit bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes (das ist der Tag vor dem 3. Geburtstag des Kindes) zu, wobei ein Anteil von bis zu 12 Monaten mit Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit bis

zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes übertragen werden kann. Die Elternzeit kann von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden. Sie ist jedoch auf bis zu 3 Jahre für jedes Kind und jeden Elternteil begrenzt.

3. Geltendmachung des Anspruchs auf Elternzeit

Die Elternzeit kann zu jedem beliebigen Zeitpunkt innerhalb des 3-Jahreszeitraums verlangt und angetreten werden. Der Arbeitnehmer muss die Elternzeit aber spätestens 7 Wochen vor der Inanspruchnahme schriftlich geltend machen, auch wenn sie unmittelbar nach der Mutterschutzfrist beginnen soll. Kann der Arbeitnehmer die Frist aus einem von ihm nicht zu vertretenden Grund nicht einhalten, kann er das Verlangen innerhalb einer Woche nach Wegfall des Hindernisses nachholen.

Mit dem Elternzeitverlangen muss gleichzeitig erklärt werden, für welchen Zeitraum innerhalb von zwei Jahren die Elternzeit genommen wird. Die Erklärung des Arbeitnehmers über Beginn und Ende der Elternzeit ist gegenüber dem Arbeitgeber grundsätzlich unwiderruflich.

Meldet der Arbeitnehmer Elternzeit etwa nur für 10 Monate an, führt dies dazu, dass er auf die übrigen 14 Monate Elternzeit bis zum Ende des 2-Jahres-Zeitraums verzichtet. Eine Verlängerung der Elternzeit innerhalb dieser 2 Jahre kann dann nur erfolgen, wenn der Arbeitgeber dem zustimmt oder ein beabsichtigter Wechsel zwischen den Eltern aus einem wichtigen Grund nicht vorgenommen werden kann.

Die Elternzeit kann von jedem Elternteil auf zwei Zeitabschnitte verteilt werden. Eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich.

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer die Elternzeit zu bescheinigen. Bei Zweifeln an der Anspruchsberechtigung hat die Elterngeldstelle auf Antrag des Arbeitgebers mit Zustimmung des Arbeitnehmers zu der Frage Stellung zu nehmen, ob die Voraussetzungen für die Elternzeit vorliegen.

4. Verlängerung und vorzeitige Beendigung der Elternzeit

Bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes kann der komplette 3-Jahreszeitraum Elternzeit ohne Zustimmung des Arbeitgebers genommen werden. Das gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer Elternzeit zunächst nur für die ersten zwei Jahre (oder für einen kürzeren Zeitabschnitt) beansprucht hat. Spätestens sieben Wochen vor Ablauf der 2-Jahresfrist hat der Arbeitnehmer geltend zu machen, ob er von der Verlängerung der Elternzeit um ein weiteres Jahr im unmittelbaren Anschluss Gebrauch macht (keine Zustimmung des Arbeitgebers erforderlich) oder ob er einen Antrag auf Übertragung der Elternzeit mit einem beliebigen Anteil von maximal 12 Monaten bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes stellt. Für letzteres benötigt der Arbeitnehmer allerdings die Zustimmung des Arbeitgebers, die dieser mit sachlichen Gründen aus der Sphäre des Betriebs verweigern kann. Die Ablehnung muss jedoch billigem Ermessen genügen.

Ohne Zustimmung des Arbeitgebers kann die Elternzeit im Übrigen vorzeitig nur dann beendet werden, wenn

- das Kind während der Elternzeit stirbt. Die Elternzeit endet dann spätestens drei Wochen nach dem Tod des Kindes.
- der Arbeitnehmer während der Elternzeit kündigt oder

- die Elternzeit wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder eines Härtefalles beendet wird. Dieses Verlangen kann der Arbeitgeber nur aus dringenden betrieblichen Gründen innerhalb von 4 Wochen schriftlich ablehnen.

Die Elternzeit wird während des Beschäftigungsverbots vor und nach der Geburt eines weiteren Kindes nicht unterbrochen. Ein Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld kommt daher für diese Fälle nicht in Betracht. Etwas anderes gilt bei zulässiger Teilzeitarbeit.

Bei einer kurzen Geburtenfolge bzw. bei Mehrlingsgeburten ist jedes Kind gesondert zu betrachten. Die Zeit, in der sich die ersten 3 Lebensjahre der Kinder überschneiden, kann bis zu einem Anteil von höchstens 12 Monaten übertragen werden.

Beispiel:

Das erste Kind der Arbeitnehmerin wird am 15.01.2010 geboren, das zweite am 15.01.2012. Für das Erstgeborene meldet die Arbeitnehmerin drei Jahre Elternzeit bis zum 14.01.2013 an. Für das zweite Kind nimmt sie Elternzeit bis zum 14.01.2015, womit sich das erste Lebensjahr des Zeitgeborenen mit der Elternzeit für das erste Kind überschneidet.

Beabsichtigt die Arbeitnehmerin für beide Kinder den jeweils 3-jährigen Elternzeitanspruch auszuschöpfen, kann sie die Elternzeit für das Erstgeborene rechtzeitig beenden (zum 14.01.2012), die Elternzeit für das zweite Kind beantragen und den noch nicht genommenen Zeitanteil (höchstens 12 Monate) für das erste Kind mit Zustimmung des Arbeitgebers bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres dieses Kindes nehmen.

5. Arbeitsrechtliche Wirkungen der Elternzeit

Der Bestand des Arbeitsverhältnisses wird durch die Inanspruchnahme der Elternzeit nicht berührt. Eine Verpflichtung zur Arbeitsleistung und zur Lohn- und Gehaltszahlung besteht nicht. Das Arbeitsverhältnis ruht.

Einige mit der Lohn- und Gehaltszahlung verbundene Geld- oder Sachleistungen entfallen, wie z.B. Lohn- und Gehaltszahlungen im Krankheitsfall, Zuschuss zur privaten Krankenversicherung, Arbeitgeberzuschüsse zur Sozialversicherung, Leistungen zur Förderung der Vermögensbildung („vermögenswirksame Leistungen“), Fahrtkostenerstattung oder Verpflegungszuschuss. Ob die tariflichen Sonderzahlungen entfallen, beurteilt sich nach den tariflichen Regelungen unterschiedlich.

Im Übrigen besteht das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit mit allen Rechten und Pflichten fort, z.B. Verschwiegenheitspflicht, Wettbewerbsverbot, Gleichbehandlung, aktives und passives Wahlrecht zum Betriebsrat.

Die Elternzeit zählt mit bei der Berechnung der Berufsjahre, der Betriebszugehörigkeit sowie von tariflichen und gesetzlichen Wartezeiten, wie z.B. bei der tariflichen Eingruppierung, Zeiten der Betriebszugehörigkeit als Voraussetzung für die vermögenswirksame Leistung, Wartezeit zur Erlangung des vollen Urlaubsanspruchs, des Kündigungsschutzes, verlängerter Kündigungsfristen oder Wartezeit zur Erlangung unverfallbarer Betriebsrenten.

6. Elternzeit und Erholungsurlaub

Der Erholungsurlaub ist allein vom rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses abhängig und entsteht auch für arbeits- und entgeltfreie Zeiten, wie z.B. für den Zeitraum der Elternzeit.

Der Arbeitgeber kann jedoch den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer für das Urlaubsjahr aus dem Arbeitsverhältnis zusteht, für jeden vollen Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer Elternzeit nimmt, um 1/12 kürzen. Hierbei reicht es aus, wenn der Arbeitgeber im Anschluss an die Elternzeit dem Urlaubsbegehren des Arbeitnehmers widerspricht. Eine Kürzungsmöglichkeit für die Zeit der Mutterschutzfristen besteht hingegen nicht.

Beispiel:

Das Kind wird am 15.01. geboren. Nachdem die Mutterschutzfrist der Arbeitnehmerin am 12.03. endet, geht sie anschließend bis zum 15.10. des Jahres in Elternzeit. Die Arbeitnehmerin hat einen Jahresurlaubsanspruch von z.B. 30 Werktagen.

Der Urlaubsanspruch der Arbeitnehmerin kann nur um die vollen Kalendermonate April, Mai, Juni, Juli, August und September der Inanspruchnahme der Elternzeit gekürzt werden, d.h. um 6/12 von 30 Werktagen, also um 15 Werktage (verbleibender Urlaubsanspruch: $30 - 15 = 15$ Werktage).

Bruchteile von mindestens einem halben Tag werden aufgerundet. Im Übrigen verbleibt es bei den Bruchteilen; eine Abrundung ist nicht statthaft. Einzelne Tarifverträge können insoweit abweichende Regelungen enthalten.

Eine Möglichkeit der Kürzung besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer während der Elternzeit in Teilzeitarbeit bei seinem Arbeitgeber beschäftigt ist. Wird Teilzeitarbeit während der Elternzeit ausnahmsweise mit Zustimmung des Arbeitgebers bei einem anderen Arbeitgeber erbracht, bleibt die Kürzungsmöglichkeit aber erhalten.

Urlaubstage, die nicht vor Beginn der Elternzeit genommen wurden, hat der Arbeitgeber nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren. Der Urlaub muss allerdings bei Antritt der Elternzeit noch erfüllbar gewesen sein. Bei Resturlaubsansprüchen aus dem Vorjahr ist dies häufig nicht der Fall. Insoweit ist immer zu fragen, ob der Arbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch noch hätte abwickeln können, wenn er keine Elternzeit genommen hätte. Es wird nur der Urlaub auf die Zeit nach der Elternzeit übertragen, den der Arbeitnehmer wegen der Elternzeit nicht genommen hat. Wird während der ersten Elternzeit ein weiteres Kind geboren und auch für dieses Elternzeit beansprucht, verlängert sich der Übertragungszeitraum entsprechend.

Hat der Arbeitnehmer vor der Elternzeit bereits mehr Urlaub erhalten, als ihm unter Berücksichtigung der Kürzungsmöglichkeit zusteht, kann der Urlaub nach der Elternzeit entsprechend gekürzt werden.

Ist das Urlaubsgeld durch Tarifvertrag anteilig entsprechend dem Urlaubsanspruch zu gewähren und wird der Urlaubsanspruch wegen der Elternzeit gekürzt, ist auch das Urlaubsgeld entsprechend zu kürzen.

Eine Urlaubsabgeltung ist nur zulässig, wenn das Arbeitsverhältnis beendet wird und der Urlaubsanspruch zu diesem Zeitpunkt noch besteht.

7. Teilzeitarbeit während der Elternzeit

Während der Elternzeit hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, eine Teilzeitarbeit von wöchentlich bis zu 30 Stunden auszuüben, ohne hierdurch den Anspruch auf Elterngeld zu verlieren. Dabei kann die Arbeitszeit auf alle Arbeitstage der Woche verteilt oder auf einzelne Arbeitstage konzentriert werden.

Über eine Verringerung der Arbeitszeit und ihre Ausgestaltung sollen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber innerhalb von vier Wochen einigen.

Der Arbeitgeber hat einen Anspruch auf zweimalige Reduzierung seiner Arbeitszeit auf einen Umfang von 15 bis 30 Wochenstunden, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Der Arbeitgeber beschäftigt ohne Auszubildende mehr als 15 Arbeitnehmer (Pro-Kopf-Berechnung).
- Das Arbeitsverhältnis besteht in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als 6 Monate.
- Der Antrag des Arbeitnehmers muss mindestens 7 Wochen vor dem gewünschten Termin schriftlich gestellt sein.
- Die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit soll für mindestens 2 Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden verringert werden.
- Dem Anspruch stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen.

Will der Arbeitgeber die beanspruchte Verringerung der Arbeitszeit ablehnen, so muss er dies innerhalb von 4 Wochen mit schriftlicher Begründung tun. Stimmt der Arbeitgeber dem Teilzeitbegehren nicht oder nicht rechtzeitig zu, kann der Arbeitnehmer Klage vor dem Arbeitsgericht erheben. Die Fristversäumung durch den Arbeitgeber führt nicht dazu, dass seine Zustimmung fingiert wird, und der Arbeitnehmer seine Arbeitszeit automatisch in der von ihm gewünschten Weise reduzieren kann.

War der Arbeitnehmer bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt und bleibt er während der Elternzeit teilzeitbeschäftigt, darf die Summe der wöchentlichen Arbeitszeiten 30 Stunden nicht überschreiten.

Mit Beendigung der Elternzeit setzt sich das Beschäftigungsverhältnis zu den ursprünglichen Bedingungen – ggf. in Vollzeit – auf dem gleichen oder einem vergleichbaren vertragsmäßigen Arbeitsplatz fort.

8. Auszubildende

Auch die zur Berufsbildung Beschäftigten (Auszubildende, Praktikanten, Volontäre usw.) haben einen Anspruch auf Elternzeit.

Die Zeit der Elternzeit wird nicht auf die Berufsausbildungszeit angerechnet. Damit wird das Berufsausbildungsverhältnis kraft Gesetz um die Dauer der Elternzeit verlängert. Der Arbeitgeber muss in diesem Fall die Handwerkskammer darüber unterrichten. Dort kann auch die vorzeitige Zulassung zur Prüfung beantragt werden.

Während der Elternzeit kann auch eine Teilzeitberufsausbildung erfolgen. Auf gemeinsamen Antrag von Auszubildenden und Auszubildenden bei der zuständigen Handwerkskammer kann insoweit die tägliche Ausbildung stundenweise oder die wöchentliche Aus-

bildungszeit tageweise entfallen. Dadurch verkürzt sich die tatsächliche Ausbildungszeit. Die reguläre Ausbildungsdauer bleibt aber erhalten.

9. Befristete Arbeitsverträge mit Ersatzkräften

Der Arbeitgeber kann für Zeiten eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz, der Elternzeit oder einer auf einzelvertraglicher Vereinbarung beruhenden Arbeitsfreistellung zur Betreuung eines Kindes oder für diese Zeiten zusammen oder für Teile davon eine Ersatzkraft befristet einstellen (Zweckbefristung). Über die Dauer dieser Befristung hinaus ist die Befristung für notwendige Zeiten einer Einarbeitung zulässig.

Das befristete Beschäftigungsverhältnis endet mit Ablauf der vereinbarten Frist. Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes kann es aber auch vorzeitig fristlos gekündigt werden. Eine fristgerechte Kündigung während der Laufzeit des befristeten Vertrages ist nur dann möglich, wenn dies ausdrücklich im Vertrag vereinbart wurde.

Wird die Elternzeit aus einem wichtigen Grund vorzeitig beendet, hat der Arbeitgeber auch ohne besondere Vereinbarung die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis mit der Ersatzkraft unter Einhaltung einer Frist von drei Wochen zum tatsächlichen Ende der Elternzeit zu kündigen. Um diese besondere Kündigungsmöglichkeit zu haben, sollte die Befristung zur Vertretung ausdrücklich vertraglich vereinbart werden (Befristungsgrund: Überbrückung der Schutzfrist und/oder der Elternzeit).

Bei einer solchen Kündigung ist der allgemeine Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz nicht anwendbar, unter Umständen aber der Sonderkündigungsschutz wie z.B. für Schwangere oder Schwerbehinderte.

10. Kündigungsschutz während der Elternzeit

a) Kündigungsverbot

Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, höchstens jedoch 8 Wochen vor Beginn der Elternzeit und während der Elternzeit nicht kündigen. Die Kündigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz bleiben hiervon unberührt.

Der besondere Kündigungsschutz gilt auch für Teilzeitkräfte, die von ihrem Anspruch auf Elternzeit keinen Gebrauch machen, sofern sie bei ihrem Arbeitgeber die wöchentliche Arbeitszeit von 30 Stunden nicht überschreiten und Anspruch auf Elterngeld haben.

Der besondere Kündigungsschutz endet mit der Elternzeit, also auch bei vorzeitiger Beendigung.

b) Ausnahmegenehmigung

Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr benannte Stelle (vgl. Anhang) kann in besonderen Fällen (z.B. Betriebsstilllegung) ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären. Das Einverständnis der Behörde muss in jedem Fall vor Ausspruch der Kündigung eingeholt werden.

c) Kündigung zum Ende der Elternzeit

Der Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis zum Ende der Elternzeit nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten kündigen. Dieses Kündigungsrecht lässt das allgemeine Kündigungsrecht zu einem anderen Zeitpunkt als zum Ende der Elternzeit unberührt.

Anhang

Behörden, die u. a. für die Zulässigkeitserklärung einer Kündigung während der Elternzeit gemäß § 18 BEEG zuständig sind:

Baden-Württemberg:	Regierungspräsidien
Bayern:	Gewerbeaufsichtsämter der Bezirke
Berlin:	Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit
Brandenburg:	Landesamt für Arbeitsschutz
Bremen:	Gewerbeaufsichtsämter
Hamburg:	Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz, Amt für Arbeitsschutz
Hessen:	Regierungspräsidien
Mecklenburg-Vorpommern:	Landesamt für Gesundheit und Soziales, Abteilung Arbeitsschutz
Niedersachsen:	Gewerbeaufsichtsämter
Nordrhein-Westfalen:	Bezirksregierungen
Rheinland-Pfalz:	Struktur- und Genehmigungsdirektion
Saarland:	Landesamt für Umwelt und Arbeitsschutz
Sachsen:	Landesdirektionen, Abteilung Arbeitsschutz
Sachsen-Anhalt:	Landesamt für Verbraucherschutz, Gewerbeaufsicht
Schleswig-Holstein:	Staatliche Arbeitsschutzbehörde bei der Unfallkasse Nord
Thüringen:	Thüringer Landesbetrieb für Arbeitsschutz und technischen Verbraucherschutz