



DIE ELTERNZEIT

Die Reformen im Bereich der Elternzeit sollen diese auch für Männer attraktiver machen. Die zum 1. Juli 2015 geltenden Änderungen ermöglichen eine stärkere partnerschaftliche Aufteilung.

ELTERNZEIT

DIE IGBCE INFORMIERT MÜTTER UND VÄTER
ÜBER IHRE RECHTE.



ANSPRUCHSBERECHTIGTE

Der Anspruch auf Elternzeit ist ein arbeitsrechtlicher Anspruch gegenüber dem*der Arbeitgeber*in auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit zur Betreuung von Kindern. Er steht allen Arbeitnehmer*innen einschließlich der in Heimarbeit Beschäftigten zu. Die Art des Arbeitsverhältnisses (Teilzeit, Befristung, Berufsausbildung oder geringfügige Beschäftigung) ist nicht ausschlaggebend. Das zur Berufsausbildung vereinbarte Vertragsverhältnis verlängert sich entsprechend. Möglich bleiben Anträge auf Abkürzung oder Verlängerung der Ausbildungszeit nach § 29 BBiG. Befristete Arbeitsverhältnisse verlängern sich hingegen nicht. Dieser Anspruch kann durch Vertrag weder ausgeschlossen noch beschränkt werden. Die Zustimmung der*des Arbeitgeber*in ist zur Durchsetzung der Elternzeit nicht erforderlich. Voraussetzung für den Anspruch auf Elternzeit ist, dass die*der Berechtigte mit einem Kind, für das ihr*ihm die Personensorge zusteht, oder mit einem Kind des Lebenspartner*ins in einem gemeinsamen Haushalt lebt und es selbst betreut und erzieht. Der Anspruch besteht ebenfalls, wenn ein Kind in Vollzeitpflege oder Adoptionspflege aufgenommen wurde, bei leiblichen Eltern ohne Sorgerecht – hier wird die Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils benötigt – sowie unter bestimmten Voraussetzungen für Großeltern und Verwandte. [Mehr Infos zu Verwandten und Großeltern:](#)



DAUER UND AUFTEILUNG DER ELTERNZEIT

Der Anspruch auf Elternzeit ist auf höchstens 3 Jahre für jedes Kind begrenzt und besteht grundsätzlich bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres. Die Zeit der Mutterschutzfrist wird auf die Begrenzung ange rechnet. Bei mehreren Kindern besteht der Anspruch auf Elternzeit für jedes Kind, auch wenn sich die Zeiträume überschneiden. Bei angenommenen und Adoptivkindern kann die Elternzeit von der Inobhutnahme an für 3 Jahre genommen werden, längstens bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres. Ein Anteil der Elternzeit von bis zu 24 Monaten ist ohne Zustimmung des*der Arbeitgeber*in auf die Zeit bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres übertragbar. Eltern haben die Wahl, ob die 3-jährige Elternzeit ganz oder teilweise von einem Elternteil allein, mit dem*der Partnerin abwechselnd oder gemeinsam genommen werden soll. Bei der gemeinsamen Elternzeit verringert sich die Dauer der Elternzeit nicht. Die Elternzeit kann je Elternteil auf 3 Zeitabschnitte verteilt werden, eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist nur mit Zustimmung des*der Arbeitgeber*in möglich.

VORZEITIGE BEENDIGUNG ODER VERLÄNGERUNG DER ELTERNZEIT

Mit Zustimmung des*der Arbeitgeber*in kann die Elternzeit vorzeitig beendet oder verlängert werden. Die vorzeitige Beendigung wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder wegen eines besonderen Härtefalles kann der*die Arbeitgeber*in nur innerhalb von 4 Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen. Die Elternzeit kann zur

Inanspruchnahme der Schutzfristen aus dem Mutterschutzgesetz auch ohne Zustimmung des*der Arbeitgeber*in vorzeitig beendet werden. Die Arbeitnehmerin sollte die Beendigung der Elternzeit rechtzeitig mitteilen. Die Elternzeit endet zwangsläufig vorzeitig, wenn das Kind verstirbt; spätestens 3 Wochen nach dem Tod des Kindes. Die Verlängerung eines Zeitabschnitts kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Anspruchsberechtigung aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann. Eine Änderung in der Anspruchsberechtigung ist dem*der Arbeitgeber*in unverzüglich mitzuteilen.

TEILZEITARBEIT WÄHREND DER ELTERNZEIT

Die zulässige Teilzeitarbeit beträgt für jeden Elternteil maximal 30 Wochenstunden. Für Eltern in gemeinsamer Elternzeit darf die zulässige Wochenarbeitszeit folglich 60 Wochenstunden nicht überschreiten. Mit Zustimmung des*der Arbeitgeber*in dürfen Berechtigte auch bei einem*einer anderen Arbeitgeber*in oder als Selbstständige einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Die Zustimmung darf nur innerhalb von 4 Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich abgelehnt werden.

BEANTRAGUNG

Arbeitnehmer*innen müssen die Elternzeit, wenn sie unmittelbar nach Geburt oder nach der Mutterschutzfrist beginnen soll, spätestens 7 Wochen vor Beginn schriftlich bei dem*der Arbeitgeber*in beantragen. Wollen Eltern die Elternzeit zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch nehmen, gilt eine Frist von 13 Wochen vor Beginn. In dringenden Fällen ist ausnahmsweise eine angemessene kürzere Frist möglich. Gleichzeitig muss erklärt werden, für welche Zeiten sie Elternzeit nehmen werden. Der*die Arbeitgeber*in soll die Elternzeit bescheinigen.

KÜNDIGUNG UND KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Der Kündigungsschutz besteht, außer bei einer Ablauf einer Befristung, grundsätzlich weiter und auch Eigenkündigungen sind selbstverständlich möglich. Für detaillierte Informationen zu Kündigung und Kündigungsschutz, [besuchen Sie einfach unsere Website:](#)



RENTENVERSICHERUNG

Kindererziehungszeiten werden in der Rentenversicherung seit dem 1. Juli 2000 auf der Basis von 100 % des Durchschnittseinkommens aller Versicherten angerechnet. Für die Erziehung der ab dem 1. Januar 1992 geborenen Kinder werden 3 Jahre als rentenbegründende und steigernde Beitragszeiten anerkannt. Für früher geborene Kinder werden Müttern bzw. Vätern nur 2 Jahre Kindererziehungszeit angerechnet.

VERMÖGENSWIRKSAME LEISTUNGEN

Während der Elternzeit brauchen Arbeitgeber*innen in der Regel keine vermögenswirksamen Leistungen zu erbringen. Nach den Tarifverträgen setzen diese Leistungen voraus, dass während der betreffenden Kalendermonate ein gesetzlicher oder tariflicher Anspruch auf Arbeitsentgelt oder Ausbildungsvergütung (bzw. bezahlte Freistellung, Urlaubsentgelt) bestanden hat.

REDUZIERUNG DER ARBEITSZEIT

Eltern haben grundsätzlich einen Anspruch auf Reduzierung ihrer Arbeitszeit während der Elternzeit. Dabei setzt das Gesetz auf das vorrangige Ziel, dass sich Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in über konkrete Einzelheiten der gewünschten Arbeitszeitgestaltung einigen. Soweit diese Einigung nicht innerhalb einer 4-Wochen-Frist nach Antragstellung möglich ist, kann der*die Berechtigte während der Gesamtdauer der Elternzeit 3-mal eine Verringerung seiner*ihrer Arbeitszeit beanspruchen, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Der*die Arbeitgeber*in beschäftigt, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, idR mehr als 15 Arbeitnehmer*innen;
- das Arbeitsverhältnis besteht in demselben Betrieb oder Unternehmen länger als 6 Monate;
- die vereinbarte Arbeitszeit soll für einen zusammenhängenden Zeitraum von mindestens 2 Monaten auf einen Umfang von mindestens 15 und höchstens 30 Stunden verringert werden;
- dem Anspruch stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen;
- der Anspruch wurde dem*der Arbeitgeber*in 13 Wochen oder, wenn die Verringerung unmittelbar nach der Geburt oder nach der Mutterschutzfrist beginnen soll, 7 Wochen vor Beginn der Tätigkeit schriftlich mitgeteilt. Der Antrag muss den Beginn, den Umfang und die gewünschte Verteilung der verringerten Arbeitszeit enthalten.

Der*die Arbeitgeber*in kann den Antrag innerhalb von 4 Wochen mit einer schriftlichen Begründung ablehnen. Im Falle, dass der*die Arbeitgeber*in der Verringerung der Arbeitszeit nicht oder nicht rechtzeitig zustimmt, kann der*die Berechtigte Klage vor dem Arbeitsgericht erheben. Nach der Elternzeit besteht das Recht auf Rückkehr zu der Arbeitszeit, die vor der Elternzeit galt. Ebenso haben Arbeitnehmer*innen das Recht, während der Elternzeit unverändert eine bisherige Teilzeittätigkeit von bis zu 30 Wochenstunden fortzusetzen. Damit wird gesichert, dass Arbeitgeber*innen nicht eine weitere Arbeitszeitreduzierung oder den gänzlichen Ausstieg aus dem Job verlangen können. Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts kann ein*eine Arbeitnehmer*in in der Elternzeit auch dann eine Reduzierung der Arbeitszeit verlangen, wenn er*sie zunächst eine vollständige Freistellung gewählt hat. Der Anspruch besteht dann, wenn keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.

ERHOLUNGURLAUB

Das BEEG lässt die Kürzung des Erholungsurlaubes zu. Der Erholungurlaub kann für jeden vollen Kalendermonat der tatsächlich genommenen Elternzeit um 1/12 gekürzt werden. Dies gilt nicht, wenn Teilzeitarbeit geleistet wird. Haben Arbeitnehmer*innen vor Antritt der Elternzeit den ihnen zustehenden Tarifurlaub nicht oder nicht vollständig erhalten, so muss der Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr gewährt werden. Der vor Beginn der Elternzeit nicht genommene und auf das bei Ende der Elternzeit laufende und das nächste Urlaubsjahr übertragene Urlaub verfällt mit Ablauf des nächsten Urlaubsjahres. Wenn das Arbeits-

verhältnis während oder am Schluss der Elternzeit endet, sind Resturlaubstage abzugelten.

KRANKHEIT WÄHREND DER ELTERNZEIT

Durch Erkrankung der*des Elternzeitberechtigten wird die Elternzeit weder unterbrochen noch verlängert. Falls wegen Krankheit die Betreuung des Kindes nicht mehr sichergestellt ist, kann ein Wechsel zwischen den Elternteilen erfolgen. Während der Elternzeit besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung oder Krankengeld (Ausnahme Teilzeitarbeit). Dauert die Krankheit nach Ablauf der Elternzeit an, beginnt am Tag nach Beendigung der Elternzeit die 6-Wochen-Frist für die Dauer der Entgeltfortzahlung.

KRANKEN- UND ARBEITSLOSENVERSICHERUNG

Die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung bleibt für Pflichtversicherte erhalten, solange Elterngeld bezogen oder Elternzeit in Anspruch genommen wird. Das Elterngeld selbst ist für Pflichtversicherte und freiwillig Versicherte beitragsfrei. Beitragspflichtig sind Erwerbseinkommen während der Elternzeit wie z. B. aus einer versicherungspflichtigen Teilzeittätigkeit, Rente oder aufgrund von Versorgungsbezügen. Für diejenigen, die vor der Geburt familienversichert waren, ändert sich nichts. Freiwillig und privat Versicherte müssen nach Maßgabe der jeweiligen Versicherungsbedingungen ihre Beiträge selbst zahlen. Es sollte die Auskunft der jeweiligen Krankenkasse eingeholt werden. Zu den Anspruchsvoraussetzungen für das Arbeitslosengeld zählt die 12-monatige Anwartschaftszeit innerhalb einer 2-jährigen Rahmenfrist. Seit 2003 gibt es eine weitere Versicherungspflichtzeit: Die Zeit der Erziehung eines Kindes im Inland, das das 3. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn die Erziehungsperson unmittelbar vorher versicherungspflichtig war oder eine laufende Entgeltersatzleistung nach dem SGB III bezogen hat.

SONDERZAHLUNGEN

Ob ein Anspruch auf Sonderzahlungen während der Elternzeit besteht, hängt von der Ausgestaltung des jeweiligen Tarifvertrages bzw. Arbeitsvertrages ab. Grundsätzlich ist eine Kürzung der Leistungen nicht möglich, wenn die tariflichen Regelungen für den Anspruch auf Sonderzahlungen allein das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses voraussetzen. Das Arbeitsverhältnis wird durch die Inanspruchnahme der Elternzeit nicht aufgelöst, es ruht lediglich. Der Fall liegt anders, wenn die Anspruchsvoraussetzungen im Tarifvertrag für den Bezug der Jahresleistung z. B. ein ruhendes Arbeitsverhältnis ausschließen oder Betriebstätigkeit fordern.

RÜCKKEHR AN DEN ARBEITSPLATZ

Grundsätzlich hat der*die Arbeitnehmer*in nach Beendigung der Elternzeit einen Anspruch auf eine dem Arbeitsvertrag entsprechende gleichwertige Tätigkeit. Eine grundsätzliche Garantie, auf den angestammten Arbeitsplatz zurückzukehren, gibt es nicht. Manche Betriebsvereinbarungen regeln aber das Rückkehrrecht auf den gleichen Arbeitsplatz.

]

AUF ALLEN KANÄLEN ERREICHBAR.

-  [TWITTER.COM/IGBCE](https://twitter.com/IGBCE)
-  [FACEBOOK.COM/IGBCE](https://facebook.com/IGBCE)
-  [YOUTUBE.COM/USER/IGBCETV](https://youtube.com/user/IGBCETV)
-  [IGBCE-APP](#)



WIR SIND EINE STARKE GEMEINSCHAFT MIT CA. 600.000 MITGLIEDERN – UND WOLLEN MIT IHNEN NOCH STÄRKER WERDEN.

DENN NUR GEMEINSAM GESTALTEN WIR DIE ZUKUNFT. MIT SOLIDARITÄT, TOLERANZ, MITBESTIMMUNG, FAIREM HANDEL, GUTER ARBEIT UND GUTEN TARIFVERTRÄGEN.

IMPRESSUM

Herausgeber: IGBCE, Francesco Grioli
Vorstandsbereich 3, Königsworther Platz 6
30167 Hannover | igbce.de

Redaktion: Projekt Organisation
Bildnachweis: unsplash
August 2022 | Bestellnummer Co

BEI WEITEREN FRAGEN WENDEN SIE SICH AN IHREN BETRIEBSRAT ODER IHREN ZUSTÄNDIGEN IGBCE-BEZIRK.

IGBCE.DE

