

75 Jahre



BROSCHÜRE

beraten.bilden.forschen.



Elterngeld und Elternzeit

**Wichtige Informationen
für werdende Eltern**

Stand 2|2026

Elterngeld und Elternzeit

Wichtige Informationen für werdende Eltern

Herausgeber:

Arbeitskammer des Saarlandes,
Abteilung Öffentlichkeitsarbeit
Fritz-Dobisch-Straße 6 - 8, 66111 Saarbrücken,
Fon (06 81) 40 05-0
Broschürenservice Fon (06 81) 40 05-444,
Fax (06 81) 40 05-411
E-Mail: info@arbeitskammer.de
Internet: www.arbeitskammer.de

Verfasserinnen:

Monika Schmidt und Simone Reichelt

Redaktion:

Peter Jacob

Satz:

Media Design Frank, Saarbrücken

Herstellung:

KRÜGER Druck+Verlag GmbH & Co. KG, Merzig

Titelbild:

Kurt Heinemann, Völklingen

ISBN 978-3-88968-286-4

Die Broschüre ist kostenlos für Mitglieder der Arbeitskammer, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Saarland. Eine ebenfalls kostenlose Online-Version finden Sie unter www.arbeitskammer.de/publikationen.

Hinweis: In dieser Broschüre wird aus Gründen der besseren, leichteren Lesbarkeit und Verständlichkeit auf die gleichzeitige Verwendung männlicher, weiblicher oder diverser Sprachformen bewusst verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten für alle Geschlechter.

Vorwort

Das Elterngeld ist eine wichtige Familienleistung in Deutschland. Eltern erhalten finanzielle Unterstützung, wenn sie sich um ihr Kind kümmern.

Die Elternzeit ermöglicht es sowohl Müttern wie Vätern, eine Zeitlang aus dem Arbeitsleben auszuschneiden oder im Beruf kürzer zu treten. Das Elterngeld stärkt in erster Linie die wirtschaftliche Stabilität von Familien. Elterngeld ist keine Sozialleistung mehr, sondern eine Entgeltersatzleistung.

Die Arbeitskammer des Saarlandes begrüßt die mit der Einführung des Elterngeldes und des ElterngeldPlus verbundene Sicherung der Lebensgrundlagen für Familien. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aber hängt neben der finanziellen Stärkung der Familien auch von einer familienbewussten Arbeitswelt und einer Verbesserung der Betreuungsinfrastruktur insbesondere für die unter Dreijährigen ab, denn der Bedarf steigt weiterhin kontinuierlich an. In diesen Bereichen sind deshalb weitere familienpolitische Anstrengungen erforderlich.

Mit der vorliegenden Broschüre will die Arbeitskammer des Saarlandes werdende Eltern über ihre vielfältigen Rechte und Pflichten informieren, damit sie die gesetzlichen Hilfen für sich und auch zum Wohle des Kindes in Anspruch nehmen können. Wir danken der Arbeitskammer Bremen für die Zusammenarbeit, die zu dieser Veröffentlichung führte.

Saarbrücken, im Februar 2026

Jörg Caspar
Vorsitzender des Vorstandes

Thomas Otto
Hauptgeschäftsführer

Inhaltsverzeichnis

Vorwort 3

Einleitung 7

1. Elterngeld 8

1.1 Überblick 8

1.2 Wer erhält Elterngeld? 9

1.2.1 Wohnsitz, Staatsangehörigkeit 10

1.2.2 Häusliche Gemeinschaft mit seinem Kind 11

1.2.3 Eigene Betreuung und Erziehung 12

1.2.4 Keine Erwerbstätigkeit oder nur Teilzeitarbeit bis zu 32 Wochenstunden im Durchschnitt des Lebensmonats 12

1.3 Beginn des Elterngeldanspruchs 14

1.4 Höhe des Elterngeldes 15

1.4.1 Berechnung 15

1.4.2 Was gilt als Erwerbseinkommen? 19

1.4.3 Steuerklassenwechsel 21

1.4.4 Mindestelterngeld 22

1.4.5 Geringverdienerzuschlag 23

1.4.6 Anrechnung Mutterschaftsgeld, Arbeitgeberzuschuss 23

1.4.7 Mehrlingszuschlag 24

1.4.8 Geschwisterbonus 25

1.4.9 Teilzeitarbeit während des Elterngeldbezuges (Teilelterngeld) – insbesondere ElterngeldPlus 26

1.5 Dauer des Elterngeldanspruchs, Partnermonate, Partnerschaftsbonus 28

1.5.1 Verlängerter Bezugszeitraum bei Frühgeburten 29

1.5.2 Partnerschaftsbonus 30

1.6 Aufteilung unter Partnern 32

1.7 Anrechnungsregelungen 35

1.7.1 Elterngeld und Entgeltersatzleistungen, insbesondere Arbeitslosengeld 35

1.7.2 Elterngeld und Sozialleistungen, insbesondere Bürgergeld 37

1.7.3 Elterngeld und Unterhaltspflichten 38

1.8 Auswirkungen auf die Sozialversicherung 38

1.9 Steuer- und Beitragsfreiheit 39

1.10 Elterngeldantrag, Auszahlung 39

1.11 Mitteilungspflichten, nachträgliche Veränderungen 42

1.12 Rechtsweg 43

2.	Elternzeit	44
2.1	Überblick	44
2.2	Anspruchsvoraussetzungen	45
2.3	Aufteilung bzw. gemeinsame Elternzeit	47
2.4	Rechtzeitige Geltendmachung, Anmeldefrist	48
2.5	Bindungswirkung der Geltendmachung	50
2.6	Dauer der Elternzeit	53
2.7	Weiteres Kind während der Elternzeit	56
2.8	Übertragung von Elternzeit	57
2.9	Besonderer Kündigungsschutz	60
2.10	Eigene Kündigung, Aufhebungsvertrag	63
2.11	Teilzeitarbeit während der Elternzeit (Elternteilzeit)	64
2.11.1	Teilzeitarbeit beim bisherigen Arbeitgeber	65
2.11.2	Teilzeitarbeit bei anderem Arbeitgeber	71
2.11.3	Kündigungsschutz	72
2.11.4	Sozialversicherung	73
2.11.5	Ende der Teilzeitarbeit	73
2.11.6	Sonstiges	74
2.12	Mehrere Arbeitsverhältnisse, Arbeitgeberwechsel	74
2.13	Vertretung am Arbeitsplatz	75
2.14	Wiederaufnahme der Arbeit nach Ende der Elternzeit	76
2.15	Anspruch auf Teilzeit bzw. Sonderurlaub nach Elternzeit?	77
2.15.1	Teilzeitarbeit unbefristet nach Elternzeit oder ohne Elternzeit	77
2.15.2	Zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit (Brückenteilzeit)	81
2.15.3	Sonderurlaub nach Elternzeit	81
3.	Auswirkungen der Elternzeit auf das Arbeitsverhältnis	83
3.1	Fortbestand des Arbeitsverhältnisses	83
3.2	Erholungsurlaub	84
3.2.1	Urlaubskürzung	84
3.2.2	Urlaubsübertragung	86
3.2.3	Urlaubsabgeltung	88
3.3	Jahressonderleistungen (13. Monatsgehalt/Gratifikationen)	88
3.3.1	Allgemeines	88
3.3.2	Sonderzahlung mit reinem Entgeltcharakter	89
3.3.3	Sonderzahlung für Betriebstreue, Urlaubsgeld	89
3.3.4	Sonderzahlung mit Mischcharakter	90

3.4	Krankheit	90
3.5	Betriebsverfassung	91
3.6	Vermögenswirksame Leistungen	91
3.7	Betriebsübergang	92
3.8	Betriebliche Altersversorgung	92
3.9	Arbeitszeugnis	93
3.10	Dienstwagen	93
3.11	Rechtsweg	93
4.	Elternzeit und Sozialversicherung	94
4.1	Krankenversicherung	94
4.2	Pflegeversicherung	96
4.3	Rentenversicherung	96
4.4	Arbeitslosenversicherung	96
5.	Freistellung zur Betreuung erkrankter Kinder	99
6.	Kindergeld, Steuerfreibeträge, Kinderzuschlag	101
7.	Sonstige Hilfen	103
7.1	Mutter-Kind-Stiftung	103
7.2	Unterhaltsvorschuss	103
7.3	Mehrbedarfe, insbesondere bei Bürgergeld	103
7.4	Wohngeld	104
7.5	Mutter-Kind-Kur, Vater-Kind-Kur	104
7.6	Erziehungszeiten in der Rentenversicherung	104
8.	Wichtige Adressen	107
9.	Abkürzungsverzeichnis	113

Einleitung

Die vorliegende Broschüre informiert über die Möglichkeit für Mütter und Väter, Elterngeld und Elternzeit nach dem **Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)** in Anspruch zu nehmen.

Außerdem werden die soziale Absicherung der betroffenen Personen erläutert sowie der Anspruch auf Kindergeld und sonstige staatliche Familienleistungen bzw. auf bezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung bei Erkrankung von Kindern.

Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) wurde zum 1. September 2021 geändert bzw. ergänzt. Bei Frühgeburten können die Eltern bis zu 16 Monate Elterngeld in Anspruch nehmen, wenn das Kind mindestens 6, 8, 12 oder 16 Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin zur Welt gekommen ist.

- Die zulässige Arbeitszeit während der Elternzeit bzw. des Elterngeldbezugs wurde auf 32 Wochenstunden angehoben. Auch der Partnerschaftsbonus, der die parallele Elternzeit beider Elternteile unterstützt, kann mit 24 bis 32 Wochenstunden bezogen werden.
- Die Einkommensgrenze, ab der Elternpaare und auch Alleinerziehende keinen gemeinsamen Anspruch auf Elterngeld haben, liegt bei einem zu versteuernden Jahreseinkommen von mehr als 175.000 Euro.
- Absolviert einer der Elternteile eine berufliche Ausbildung in Teilzeit, kann er die Elternzeit auf die Dauer der Ausbildungszeit nach der jeweiligen Ausbildungsordnung anrechnen lassen.

1. Elterngeld

Elterngeld ist eine vom Staat gezahlte Entgeltersatzleistung für Eltern, die sich entschlossen haben, ihre Berufstätigkeit nach der Geburt zu Gunsten der Erziehung ihres Kindes ganz oder teilweise einzuschränken.

Für ab dem 1. Juli 2015 geborene Kinder wurde das ElterngeldPlus sowie der Partnerschaftsbonus eingeführt. Diese Regelungen sollen die Teilzeitbeschäftigung während des Elterngeld-Bezuges attraktiver machen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern.

1.1 Überblick

Anspruch auf Elterngeld (Basiselterngeld oder ElterngeldPlus) haben grundsätzlich alle Mütter und Väter mit Wohnsitz in Deutschland, die mit ihrem Kind in einem Haushalt leben, ihr Kind selbst betreuen und erziehen und nicht oder nicht mehr als 32 Wochenstunden arbeiten oder die eine Berufsausbildung absolvieren.

Die Bezugszeit des Elterngeldes kann zwischen Mutter und Vater aufgeteilt werden. Elterngeld wird grundsätzlich für zwölf Monate gezahlt. Hinzu kommen zwei Partnermonate, die zusätzlich gewährt werden, wenn auch der andere Elternteil wegen der Kindererziehung seine Erwerbstätigkeit unterbricht oder einschränkt. Dabei handelt es sich um das sogenannte Basiselterngeld. Alleinerziehende können 14 Monate lang Elterngeld als Basiselterngeld erhalten.

Alternativ können Eltern anstatt des Basiselterngeldes auch ElterngeldPlus wählen, d. h. ein Basiselterngeldmonat wird in zwei ElterngeldPlus-Monate umgewandelt. Folge ist, dass maximal 24 Monate ElterngeldPlus gezahlt wird bzw. bei Inanspruchnahme der Partnermonate der Familie sogar bis zu 28 Monate ElterngeldPlus zur Verfügung stehen.

Sowohl das Basiselterngeld als auch das ElterngeldPlus orientieren sich am individuellen Einkommen des Antragstellers und nicht am Familieneinkommen, um es Paaren zu erleichtern, für einen gewissen Zeitraum auch auf das höhere Einkommen zu verzichten. Das Elterngeld beträgt 67 Prozent des in den letzten zwölf Kalendermonaten vor der Geburt pauschaliert berechneten Nettoerwerbseinkommens des betreuenden Elternteils, jedoch maximal 1.800 €. Bei einem Nettoeinkommen vor der Geburt von mehr als 1.240 € sinkt die Ersatzquote auf 65 Prozent.

Arbeitet der oder die Berechtigte in zulässigem Umfang in Teilzeit, richtet sich die Höhe des Basiselterngeldes und des ElterngeldPlus nach dem tatsächlichen Verdienstaufschlag gegenüber dem zuvor maßgeblichen Monatsnetto.

Keinen Anspruch auf Elterngeld haben Alleinerziehende und Elternpaare mit einem zu versteuernden Jahreseinkommen von mehr als 175.000 €

Bei **Geringverdienern** mit einem Nettoverdienst unter 1.000 € im Monat wird das Elterngeld stufenweise auf bis zu 100 Prozent des Monatseinkommens aufgestockt. Ein einkommensunabhängiger Mindestbetrag von 300 € (bei Wahl von ElterngeldPlus 150 €) ist allen Eltern

garantiert, auch wenn sie vor der Geburt des Kindes nicht erwerbstätig waren (z. B. Hausfrauen, Arbeitslose, Studierende).


Das Elterngeld wird vollständig auf das Bürgergeld, die Sozialhilfe und den Kinderzuschlag angerechnet. Lediglich sogenannten Aufstockern, also Niedrigverdienern, die zusätzlich eine der genannten Leistungen beziehen, wird ein Elterngeldfreibetrag gewährt, der der Höhe des Einkommens vor der Geburt entspricht und maximal 300 € beträgt. Bei ElterngeldPlus halbiert sich dieser Betrag.

Bei Müttern werden das nach der Entbindung bezogene Mutterschaftsgeld und der Arbeitgeberzuschuss voll auf das Elterngeld angerechnet. Neben Entgeltersatzleistungen nach der Geburt, wie z. B. Arbeitslosengeld oder Krankengeld, werden immer mindestens 300 € Basiselterngeld bzw. 150 € ElterngeldPlus gezahlt.

Bei kurzer Geburtenfolge besteht Anspruch auf einen **Geschwisterbonus** in Höhe von 10 Prozent des aktuell zustehenden Elterngeldes, mindestens jedoch 75 €. Der Mindestgeschwisterbonus in Höhe von 75 € halbiert sich im Fall von ElterngeldPlus. Bei Mehrlingsgeburten erhöht sich das Elterngeld um jeweils 300 € für das zweite und jedes weitere Kind. Ein zusätzlicher Geschwisterbonus wird nicht gezahlt.

Das Elterngeld ist steuer- und sozialabgabenfrei, es unterliegt allerdings dem Progressionsvorbehalt.

Elterngeld muss schriftlich bei der zuständigen Elterngeldstelle beantragt werden. Es wird maximal drei Monate rückwirkend ab Antragstellung gezahlt. Eltern müssen dabei angeben, für welche Monate sie Basiselterngeld oder aber ElterngeldPlus in Anspruch nehmen wollen.

 **TIPP** Auskünfte über Elterngeld und Elternzeit erteilen die Elterngeldstellen (siehe Kapitel 1.10). Darüber hinaus berät die Arbeitskammer des Saarlandes ihre Mitglieder kostenfrei in allen Einzelfragen des Elterngeldes und der Elternzeit einschließlich der sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen sowie der Durchsetzung der Rechte und Ansprüche (Telefon: 0681 4005-140).

1.2 Wer erhält Elterngeld?

Basiselterngeld und ElterngeldPlus wird nur auf Antrag gewährt. Anspruch hat gemäß § 1 Abs. 1 BEEG jeder, der

- seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland hat (Ausnahme: Grenzgänger mit Arbeitsverhältnis in Deutschland),
- mit seinem Kind in einem Haushalt lebt,
- dieses Kind selbst betreut und erzieht und
- keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausübt.

Das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses ist **keine** Anspruchsvoraussetzung!

Grundsätzlich müssen alle oben genannten Anspruchsvoraussetzungen bei Beginn und während des gesamten Leistungszeitraums, also auch während jedes einzelnen Anspruchsm Monats, vorliegen. Ausnahmen bestehen nur bei vorübergehender Unterbrechung der Betreuung und für den Monat, in dem eine Voraussetzung wegfällt (§§ 1 Abs. 5, 4 Abs. 4 BEEG).

Generell keinen Anspruch auf Elterngeld haben Topverdiener, d. h. Alleinerziehende und Elternpaare mit einem im Kalenderjahr vor der Geburt zu versteuernden Einkommen von über 175.000 €.

1.2.1 Wohnsitz, Staatsangehörigkeit

Auch ohne Wohnsitz in Deutschland kann man Anspruch auf Elterngeld haben.

Ausländische Eltern mit der Staatsangehörigkeit eines Mitgliedsstaates der Europäischen Union oder eines Vertragsstaates des Europäischen Wirtschaftsraums (EU/EWR-Bürger) oder der Schweiz (freizügigkeitsberechtigte Ausländer) haben in der Regel Anspruch auf Elterngeld, wenn sie in Deutschland erwerbstätig sind (einschließlich Grenzgänger) oder in Deutschland wohnen.

Andere **nicht freizügigkeitsberechtigte Ausländer** können Elterngeld nur beziehen, wenn ihr Aufenthalt in Deutschland voraussichtlich dauerhaft ist (vgl. § 1 Abs. 7 BEEG). Dauerhaft ist der Aufenthalt ohne Weiteres bei Vorliegen einer Niederlassungserlaubnis (unbefristeter Aufenthaltstitel, der zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit berechtigt) oder bei Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis (befristeter Aufenthaltstitel), wenn diese zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit berechtigt oder berechtigt hat. Personen, denen eine Aufenthaltserlaubnis beispielsweise aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen wegen eines Krieges in ihrem Heimatland oder in bestimmten Härtefällen erteilt wurde, haben nur Anspruch, wenn sie sich mindestens drei Jahre rechtmäßig, gestattet oder geduldet in Deutschland aufhalten und sie die allgemeinen weiteren Voraussetzungen des Elterngeldes erfüllen.

Nach der Europäischen Richtlinie 2011/98/EU vom 13. Dezember 2011 über drittstaatsangehörige Arbeitnehmer haben auch solche Ausländer Anspruch auf Elterngeld, die über eine Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der betrieblichen Aus- und Weiterbildung verfügen, sofern der Aufenthalt nicht nur für höchstens sechs Monate gestattet ist. Erfasst sind weiter Ausländer, die einer Beschäftigung nach der Beschäftigungsverordnung für einen bestimmten Höchstzeitraum nachgehen, insbesondere hochqualifizierte ausländische Arbeitnehmer.

Kein Elterngeldanspruch besteht jedoch für Saisonbeschäftigte, Au-Pairs, entsandte oder innerbetrieblich versetzte Arbeitnehmer sowie Studierende, Schüler und Ausländer, die in Deutschland einen Sprachkurs besuchen.

1.2.2 Häusliche Gemeinschaft mit seinem Kind

Eine weitere Voraussetzung für den Bezug von Elterngeld ist, dass der Antragsteller mit seinem Kind in einem Haushalt lebt. Bei getrennt lebenden Eltern ist Voraussetzung, dass der Anspruchsteller zumindest für die Dauer der Elternzeit bzw. des Elterngeld-Bezuges mit seinem Kind in häuslicher Gemeinschaft lebt. Die Anmeldung eines Zweitwohnsitzes ist nicht notwendig.

Anspruchsberechtigt sind in erster Linie die leiblichen Eltern. Um das eigene Kind des Vaters handelt es sich gemäß § 1592 BGB, wenn dieser zum Zeitpunkt der Geburt mit der Mutter verheiratet ist, die Vaterschaft anerkannt hat oder seine Vaterschaft gerichtlich festgestellt ist. Auch bei einem angenommenen (adoptierten) Kind handelt es sich um ein „eigenes“ Kind.

Gleichgestellt und somit elterngeldberechtigt ist gemäß § 1 Abs. 3 BEEG auch eine Person, die (noch) nicht mit dem Kind verwandt ist, wenn sie

- ein Kind mit dem Ziel der Annahme (Adoption) oder
- ein Kind des Ehegatten (Stiefkind) in ihren Haushalt aufgenommen hat oder
- mit einem Kind in einem Haushalt lebt und die von ihm selbst erklärte Anerkennung der Vaterschaft noch nicht wirksam oder über die von ihm beantragte Vaterschaftsfeststellung noch nicht entschieden ist.

Nichteheliche Väter sind bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen elterngeldberechtigt, selbst wenn das Verfahren über die Anerkennung oder Feststellung der Vaterschaft noch nicht abgeschlossen ist. Nichtsorgeberechtigte Elternteile sowie Personen, die ein Kind des Ehe- oder Lebenspartners in ihren Haushalt aufgenommen haben, und Väter, deren Vaterschaft noch nicht wirksam anerkannt oder festgestellt ist, bedürfen in jedem Fall für einen Elterngeldbezug der Zustimmung des allein-sorgeberechtigten Elternteils (§ 4 Abs. 7 Satz 2 BEEG).

In bestimmten **Härtefällen**, d. h. wenn beide Eltern bzw. der alleinerziehende Elternteil wegen schwerer Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod ihr Kind in den ersten 14 Lebensmonaten nicht betreuen können, haben Verwandte bis dritten Grades und deren Ehegatten oder Lebenspartner Anspruch auf Elterngeld, wenn die sonstigen Voraussetzungen erfüllt sind und kein anderer Berechtigter die Leistung beansprucht (§ 1 Abs. 4 BEEG). Wirtschaftliche Gründe reichen als Härtefall nicht aus. Zu den Verwandten bis dritten Grades gehören Urgroßeltern, Großeltern, Tanten, Onkel und Geschwister des Kindes.

Kein Elterngeld wird gezahlt für Kinder, die auf der Grundlage des Kinder- und Jugendrechts nach SGB VIII in Pflegefamilien leben.

1.2.3 Eigene Betreuung und Erziehung

Der Anspruch auf Elterngeld ist weiter davon abhängig, dass der Antragsteller das Kind (überwiegend) selbst betreut und erzieht. Davon ist grundsätzlich auszugehen, wenn er mit dem Kind in einem gemeinsamen Haushalt lebt. Selbst betreuen heißt nicht allein betreuen. Andere Personen oder Institutionen (z. B. Krippe) können in die Betreuung und Erziehung des Kindes einbezogen sein. Auch bei zulässiger Teilzeitarbeit (bis 32 Wochenstunden im Durchschnitt des Lebensmonats) sowie bei Schülern, Studenten, Auszubildenden und anderen zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten geht das Gesetz davon aus, dass ein erheblicher Teil der Betreuung und Erziehung von anderen übernommen wird, der Antragsteller das Kind aber dennoch „selbst betreut und erzieht“.

⇒ **BEISPIEL** Frau Feld nimmt nach der Geburt ihres Kindes an fünf Vormittagen in der Woche an einem längeren Fortbildungslehrgang teil. Während dieser Zeit betreut eine Tagesmutter das Kind. Frau Feld hat trotzdem Anspruch auf Elterngeld.

Kann die Betreuung aus einem **wichtigen Grund** nicht sofort aufgenommen oder muss sie vorübergehend unterbrochen werden, spielt dies für den Anspruch auf Elterngeld keine Rolle (§ 1 Abs. 5 BEEG). Wichtige Gründe sind z. B. Krankheit des Berechtigten oder des Kindes. Ob eine Unterbrechung vorübergehend ist, richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles.

⇒ **BEISPIEL 1** Nach der Geburt ihres Kindes muss Frau Waldner wegen einer Lungenentzündung noch vier Wochen im Krankenhaus bleiben, während ihr Kind nach einer Woche entlassen wird. Frau Waldner erhält trotzdem ab dem Tag der Geburt Elterngeld.

⇒ **BEISPIEL 2** Das drei Monate alte Kind von Frau Wiesner muss wegen Keuchhustens für zwei Wochen ins Krankenhaus. Auch für diese Zeit besteht für Frau Wiesner Anspruch auf Elterngeld.

1.2.4 Keine Erwerbstätigkeit oder nur Teilzeitarbeit bis zu 32 Wochenstunden im Durchschnitt des Lebensmonats

Schließlich setzt die Zahlung von Elterngeld grundsätzlich noch voraus, dass der Antragsteller nicht oder nicht voll erwerbstätig ist. Erwerbstätigkeit ist jede Tätigkeit als Arbeitnehmer, Beamter, Selbständiger oder mithelfender Familienangehöriger, die auf Erzielen von Gewinn oder Einkommen gerichtet ist.

Bei Erwerbstätigkeit spielt das Arbeitsentgelt keine Rolle, sondern maßgeblich ist allein die wöchentliche Arbeitszeit. Übersteigt diese 32 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats, ist der Antragsteller voll erwerbstätig und hat keinen Anspruch auf Elterngeld (§ 1 Abs. 6 BEEG).

Wird die maßgebende Arbeitszeitgrenze überschritten, ist dies unschädlich, wenn im Monatsdurchschnitt (Lebensmonat des Kindes, vgl. Bayerisches LSG vom 18.8.2010, Az. L 12 EG 50/09) nicht mehr als 32 Stunden wöchentlich gearbeitet wird.

⇒ **BEISPIEL** Frau Pilz hat einen Arbeitsvertrag über 32 Wochenstunden, die flexibel ausgestaltet sind. So arbeitet sie im April 2025 in der 14. Kalenderwoche 29 Stunden, in der 15. Kalenderwoche 34 Stunden, in der 16. Kalenderwoche 33 Stunden und in der 17. Kalenderwoche nur 24 Stunden. Sie erhält Elterngeld, da sie im Monatsdurchschnitt auf nicht mehr als 32 Wochenstunden kommt.

Eine Erwerbstätigkeit, die zwar von vornherein auf nicht mehr als 32 Stunden beschränkt ist, aber zusammen mit der für ihre Ausübung notwendigen Vor- und Nachholarbeit 32 Stunden regelmäßig in der Woche übersteigt (z. B. bei Lehrkräften), steht dem Anspruch auf Elterngeld entgegen.

⇒ **BEISPIEL** Bei Lehrern entspricht eine Vollzeitstätigkeit in den meisten Fällen 27 Pflichtstunden. Diese müssen entsprechend reduziert werden, um Anspruch auf Elterngeld zu haben. Die Umrechnung erfolgt nach folgender Formel: (Pflichtstunden/tarifvertragliche Wochenarbeitszeit) x Teilzeitstunden. Siehe auch nachstehende Tabelle:

Lehrer			
Teilzeitstunden während Elternzeit	Tarifvertragliche Wochenarbeitszeit	Pflichtstunden	Elternzeitstunden
32	38,5	27	22,44
	39,5	27	21,87
	40,0	27	21,60
25	38,5	27	17,53
	39,5	27	17,09
	40,0	27	16,89

Bei **schwankenden Arbeitszeiten** ist der voraussichtliche Durchschnitt der Wochenstundenzahl während des Elterngeldbezuges maßgebend. Werden mehrere Beschäftigungen nebeneinander ausgeübt, sind die Arbeitszeiten zusammenzurechnen. In Zeiten, in denen Erwerbseinkommen ohne Arbeitsleistung bezogen wird, z. B. bei Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder im Erholungsurlaub, gilt die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit.

Die Dauer der Beschäftigung und die wöchentliche Arbeitszeit sind der Elterngeldstelle durch eine Bescheinigung des Arbeitgebers nachzuweisen.

Gemäß § 1 Abs. 6 BEEG üben **zur Berufsbildung Beschäftigte** unabhängig von ihrer zeitlichen Beanspruchung generell keine volle Erwerbstätigkeit aus. Somit können z. B. Schüler und Studenten, Auszubildende, Praktikanten, Volontäre und Teilnehmer an Maßnahmen zur beruflichen Fortbildung oder Umschulung sowie Personen im freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr Elterngeld beziehen, ohne ihre Ausbildung bzw. das FSJ/FÖJ unterbrechen zu müssen. Sind allerdings Personen neben einem Studium zusätzlich erwerbstätig, so muss

noch genügend Zeit für die Betreuung des Kindes bleiben; deshalb darf die Zeit für Lehrveranstaltungen und Erwerbstätigkeit zusammen i. d. R. eine Grenze von 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten (BSG vom 13.05.1998, Az. B 14 EG 2/97 R).

Auch geeignete **Tagespflegepersonen** i. S. des § 23 SGB VIII, die bis zu fünf Kinder in Tagespflege betreuen (ohne Berücksichtigung eigener Kinder), verlieren ihren Anspruch auf Elterngeld ausnahmsweise nicht, wenn sie über 32 Wochenstunden arbeiten.

1.3 Beginn des Elterngeldanspruchs

Anspruch auf Elterngeld besteht bei leiblichen Kindern grundsätzlich ab dem Tag der Geburt des Kindes. Für angenommene (adoptierte) oder mit dem Ziel der Annahme aufgenommene Kinder ab der Aufnahme bei der berechtigten Person (§ 4 Abs. 1 BEEG).

Berufstätige Mütter erhalten das Elterngeld aber i. d. R. erst im Anschluss an die Mutterschutzfrist ab der neunten Woche nach der Entbindung, da das Mutterschaftsgeld und der Arbeitgeberzuschuss voll auf ihr Elterngeld angerechnet werden.

Elterngeld wird maximal **drei** Monate rückwirkend ab Antragstellung gezahlt (§ 7 Abs. 1 Satz 2 BEEG).



TIPP

Der schriftliche Antrag auf Elterngeld sollte nach Erhalt aller notwendigen Unterlagen unverzüglich gestellt werden!

⇒ BEISPIEL 1

Frau Frühling war vor der Entbindung ihrer Tochter am 20. März nicht berufstätig. Somit hat sie weder Anspruch auf Mutterschaftsgeld noch auf Arbeitgeberzuschuss. Ihren Antrag auf Elterngeld reicht Frau Frühling am 15. Juli bei der Elterngeldstelle ein. Zum Glück für sie erhält sie daher ab Geburt Elterngeld.

⇒ BEISPIEL 2

Frau Sommer, ebenfalls vor der Geburt nicht berufstätig, entbindet am 28. Januar. Sie reicht ihren Antrag auf Elterngeld am 1. Juni (im 5. Lebensmonat) bei der Elterngeldstelle ein. Wegen der verspäteten Antragstellung verliert Frau Sommer den Anspruch auf Bezahlung des Elterngeldes für den ersten Lebensmonat des Kindes.

Versäumt ein Antragsteller **unverschuldet** die Frist, kann die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zulässig sein. In diesem Fall gilt die Frist als eingehalten, sofern der Wiedereinsetzungsantrag innerhalb von zwei Wochen nach Wegfall des Hindernisses bei der Elterngeldstelle eingeht (BSG vom 23.1.2008, Az. B 10 EG 6/07 R). Im Übrigen kommt bei rechtswidrigem Verhalten der Behörde ein sozialrechtlicher Herstellungsanspruch, bei schuldhafter Pflichtverletzung ein Amtshaftungsanspruch in Betracht.

1.4 Höhe des Elterngeldes

1.4.1 Berechnung

§ 2 BEEG legt die Grundsätze zur Höhe des Elterngeldes fest. Die Berechnung erfolgt nach Maßgabe der §§ 2a bis 2f BEEG. Die Unterscheidung zwischen Basiselterngeld und ElterngeldPlus spielt bei der Berechnung des sogenannten Teilelterngeldes bei Teilzeit während des Elterngeldbezugs eine Rolle. Darüber hinaus ist sie bei der Frage nach der Art (Wahl von Basiselterngeld oder ElterngeldPlus) und der Dauer des Elterngeldbezugs für Eltern entscheidend.

a) Berechnung Basiselterngeld

Das Basiselterngeld wird ausschließlich nach den §§ 2 bis 4d BEEG berechnet.

Das Elterngeld beträgt grundsätzlich 67 Prozent des wegfallenden pauschal errechneten Nettoeinkommens, höchstens jedoch 1.800 € und immer mindestens 300 € (§ 2 Abs. 1 und 4 BEEG). Zur Erhöhung der Ersatzrate von 67 Prozent auf maximal 100 Prozent für Geringverdiener mit unter 1.000 € Monatseinkommen siehe Kapitel 1.4.5.

Ab einem Durchschnittseinkommen vor der Geburt von 1.200 € verringert sich der Prozentsatz stufenweise von 67 Prozent auf bis zu 65 Prozent (ab 1.240 €). Stufenweise bedeutet, dass der Prozentsatz um je 0,1 Prozent sinkt, wenn das Einkommen um zwei Euro steigt.

⇒ BEISPIEL

Nettoeinkommen	Ersatzrate
1.200 €	67,0 %
1.206 €	66,7 %
1.210 €	66,5 %
1.216 €	66,2 %
1.220 €	66,0 %
1.226 €	65,7 %
1.236 €	65,2 %
1.240 €	65,0 %

Zur Höhe des Elterngeldes ist aber an dieser Stelle einschränkend darauf hinzuweisen, dass

- nur die zu versteuernden Entgeltbestandteile für die Berechnung des Elterngeldes herangezogen werden,
- Zeiten ohne Erwerbseinkommen im Bemessungszeitraum unter Umständen zu einer Verringerung des Elterngeldes führen,
- Einmalzahlungen bei der Berechnung nicht berücksichtigt werden,

- während des Bezuges von Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss der Mutter (Arbeitnehmerin) in der Regel kein Elterngeld zusteht,
- die Mutter (Arbeitnehmerin) durch den Bezug von Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss immer bereits i. d. R. zwei Monate als Basiselterngeld von ihrem maximal zwölfmonatigen Basiselterngeldanspruch verbraucht und
- das Elterngeld selbst zwar steuerfrei ist, aber der Steuerprogression unterliegt.

Elterngeld wird in Monatsbeträgen für Lebensmonate des Kindes gezahlt. Die Obergrenze des Elterngeldes von 1.800 €, die nur ausnahmsweise durch einen Geschwisterbonus oder einen Mehrlingszuschlag überschritten werden kann, entspricht einem zu berücksichtigenden Nettoeinkommen des Anspruchstellers von 2.770 €.

⇒ **BEISPIEL** Herr Blum hat ein Nettoeinkommen von 3.000 € monatlich. Rein rechnerisch hat er in der Elternzeit Anspruch auf 1.950 € Elterngeld pro Lebensmonat (65 Prozent). Allerdings erhält er nur den Höchstbetrag von 1.800 €.

Die Geburt oder die Betreuung des Kindes müssen für den Einkommensverlust nicht ursächlich sein; das Fortbestehen eines Arbeitsverhältnisses zum oder nach dem Zeitpunkt der Geburt ist nicht erforderlich – z. B. bei Beendigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses.

Bemessungszeitraum für die Berechnung des Elterngeldes sind die letzten zwölf Monate vor der Geburt des Kindes. Für Mütter zählen als Bemessungszeitraum i. d. R. die letzten zwölf Monate vor Beginn des Mutterschutzes. Dies gilt auch, wenn Elterngeld nicht ab der Geburt des Kindes, sondern erst für einen späteren Zeitraum bezogen wird.

Nicht mitgezählt werden dabei gemäß § 2b Abs. 1 BEEG Kalendermonate, in denen die berechnigte Person

- laufendes Mutterschaftsgeld bezogen hat (bei kurzer Geburtenfolge ggf. auch nach der Geburt des älteren Kindes; gilt grundsätzlich nicht für das einmalige Mutterschaftsgeld gemäß § 19 Abs. 2 MuSchG) oder
- Elterngeld für ein älteres Kind (bis einschließlich zum 14. Lebensmonat) bezogen hat (Elternzeit ohne Elterngeldbezug genügt nicht) oder
- während der Schwangerschaft kein Erwerbseinkommen bezogen hat auf Grund einer schwangerschaftsbedingten Erkrankung (ärztliches Attest erforderlich) oder
- wegen Wehr- oder Zivildienstzeiten ganz oder teilweise kein Einkommen erzielt hat.

Der Bemessungszeitraum verschiebt sich also um die Zahl der unberücksichtigt gebliebenen Kalendermonate in die Vergangenheit, ohne dass sich die Zahl der zwölf zu berücksichtigenden Monate ändert.

⇒ **BEISPIEL 1** Das Kind von Frau Buchner wird am 03.01.2025 geboren. Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss bezieht sie ab dem 22.11.2024

Somit bleiben für die Einkommensermittlung vor der Geburt die Monate November und Dezember 2024 unberücksichtigt, der Bemessungszeitraum reicht vom 01.11.2023 bis zum 31.10.2024.

⇒ **BEISPIEL 2** Wie Beispiel 1. Zusätzlich hat Frau Buchner auf Grund einer schwangerschaftsbedingten Erkrankung nach Ende der Entgeltfortzahlung vom 10.6. bis 24.07.2024 kein Erwerbseinkommen, sondern nur Krankengeld bezogen.

In diesem Fall bleiben auch die Monate Juni und Juli unberücksichtigt. Der zwölfmonatige Bemessungszeitraum umfasst somit die Monate September 2023 bis Mai 2024 sowie August bis Oktober 2024.

Dies gilt nur für Krankengeldbezug auf Grund einer schwangerschaftsbedingten Erkrankung. Alle sonstigen Ausfälle von Erwerbseinkommen im zwölfmonatigen Bemessungszeitraum vor der Geburt des Kindes senken den monatlichen Durchschnittsverdienst und mindern damit das zustehende Elterngeld.

⇒ **BEISPIEL 1** Herr Wald beantragt Basiselterngeld für den 13. und 14. Lebensmonat seines Kindes. Im zwölfmonatigen Bemessungszeitraum vor der Geburt war er zunächst fünf Monate arbeitslos mit Bezug von Arbeitslosengeld und hat dann wieder eine Arbeit aufgenommen. Zur Berechnung seines Elterngeldes wird nun das in den sieben Monaten erzielte Erwerbseinkommen addiert und durch zwölf geteilt, z. B. $7 \times 1.900 \text{ € netto geteilt durch } 12 = 1.108 \text{ € monatlicher Durchschnittsverdienst}$.

⇒ **BEISPIEL 2** Frau Forst hat für ihr erstes Kind drei Jahre Elternzeit (ohne Teilzeitarbeit) in Anspruch genommen. Nach Ende der Mutterschutzfrist bezog sie bis zur Vollendung des zwölften Lebensmonats Basiselterngeld, berechnet nach ihrem vorherigen Erwerbseinkommen. Kurz vor Ende der Elternzeit beginnt eine neue Schutzfrist vor der Geburt ihres zweiten Kindes.

Nach Bezug von Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss bis zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung und Beginn der neuen Elternzeit erhält Frau Forst Basiselterngeld nur in Höhe des Mindestbetrages von 300 € (150 € bei ElterngeldPlus), da sie im Bemessungszeitraum kein Erwerbseinkommen hatte (zwölf Monate vor Beginn der Mutterschutzfrist). Ihr ursprünglicher Verdienst vor der Geburt des ersten Kindes spielt insoweit keine Rolle mehr.

b) Berechnung ElterngeldPlus

Für das ElterngeldPlus gelten zusätzliche Vorgaben bei der Berechnung, die die allgemeine Berechnung des Elterngeldes ergänzen. Wird vom Antragsteller ElterngeldPlus anstelle des Basiselterngeldes gewählt, dann beträgt es höchstens die Hälfte des Basiselterngeldes. Damit verdoppelt sich der Bezugszeitraum. Auch das Mindestelterngeld in Höhe von 300 € monatlich halbiert sich bei ElterngeldPlus.

Die Berechnung von ElterngeldPlus erfolgt dabei in zwei Schritten:

1. Zunächst wird das normale Elterngeld nach der Geburt berechnet.

⇒ BEISPIEL

Das durchschnittliche Einkommen vor der Geburt beträgt 1.600 €; bei der Ersatzrate von 65 Prozent beträgt das monatliche Elterngeld 1.040 € (= Basiselterngeld).

2. Das Basiselterngeld wird halbiert. Das ElterngeldPlus beträgt somit maximal 520 €, allerdings für die doppelte Laufzeit.

Nehmen also Mutter oder Vater ElterngeldPlus in Anspruch, so haben sie durch die Verdopplung des Anspruchszeitraumes keinen Verlust gegenüber dem Basiselterngeld, denn im Ergebnis erhalten sie insgesamt den gleichen Betrag.

⇒ BEISPIEL

Frau Bäumchen, deren Kind im Juli 2025 geboren worden ist, hat vor der Geburt durchschnittlich 1.800 € netto verdient. Nach der Geburt nimmt sie zwei Jahre Elternzeit ohne Teilzeitarbeit und beantragt ElterngeldPlus. Sie erhält nach Auslaufen des Mutterschaftsgeldes und Arbeitgeberzuschusses ab der neunten Lebenswoche ihres Kindes bei einer Einkommensersatzrate von 65 Prozent für die Dauer von 20 Monaten 585 € ElterngeldPlus monatlich. Hätte Frau Bäumchen Basiselterngeld in Anspruch genommen, so hätte sie zehn Monate lang 1.170 € Basiselterngeld erhalten.

Hintergrund der 20 Monate ElterngeldPlus bzw. zehn Monate Basiselterngeld ist, dass die durch das Mutterschaftsgeld und den Arbeitgeberzuschuss abgedeckten acht Wochen Mutterschutzfrist nach der Geburt als Monate gelten, in denen die berechtigte Person bereits zwei Monate Basiselterngeld verbraucht hat (§ 4 Abs. 4 BEEG). Ihr alleine stehen lediglich maximal zwölf Monate Basiselterngeld (maximal 24 Monate ElterngeldPlus) zu (§ 4 Abs. 4 BEEG).

📄 TIPP

Zur Berechnung des eigenen Elterngeldes bzw. Überprüfung des Bescheides der Elterngeldstelle kann auch der Elterngeldrechner des Bundesfamilienministeriums im Internet unter **www.bmfsfj.de** bzw. **familien-wegweiser.de/Elterngeldrechner** genutzt werden.

c) Bemessungszeitraum bei Mischeinkünften

Haben Anspruchsteller sogenannte Mischeinkünfte, also Einnahmen aus einem Arbeitsverhältnis und aus einer selbstständigen Tätigkeit, sind nicht die letzten zwölf Monate vor der Geburt für die Berechnung des Elterngeldes maßgeblich, sondern vielmehr der für Selbstständige geltende Bemessungszeitraum (§ 2b Abs. 3 BEEG). Das bedeutet, dass für das Elterngeld der Einkommensteuerbescheid des letzten abgeschlossenen Veranlagungszeitraums im Kalenderjahr vor der Geburt entscheidend ist. Dies kann zu erheblichen finanziellen Einbußen bei der Höhe des Elterngeldes führen.

⇒ BEISPIEL

Frau Grässer hat ihr Psychologiestudium im Februar 2025 erfolgreich abgeschlossen und überbrückt die zwei Monate bis zur Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses als angestellte Psychologin im Mai 2025 mit einem Bruttomonats-einkommen von 3.000 € mit freiberuflicher Beratungstätigkeit. Ihr Kind wird im Dezember 2025 geboren.

Für die Berechnung des Elterngeldes wird gem. § 2b Abs. 3 BEEG das Jahr 2024 als letzter abgeschlossener steuerlicher Veranlagungszeitraum zu Grunde gelegt. In 2024 hat Frau Grässer als Studentin aber über keine elterngeldrelevanten Einkünfte verfügt, denn das erhaltene BAföG bleibt für die Berechnung außer Betracht. Sie erhält somit nur das Mindestelterngeld von 300 € nach § 2 Abs. 4 BEEG.

Schon das Bundesverfassungsgericht hat klargestellt, dass das Elterngeld eine Einkommensersatzfunktion hat (BVerfG vom 6.6.2011, Az. 1 BvR 2712/09) und vor allen Dingen das Einkommen ausgleichen soll, welches unmittelbar vor der Geburt des Kindes erzielt worden ist. Immerhin spiegeln sich in der unterschiedlichen Höhe des Elterngeldes auch die unterschiedlichen Einkommensverhältnisse der Eltern vor der Geburt des Kindes wider (BSG vom 17.2.2011, Az B 10 EG 21/09 R), so dass durch die strikte Anwendung des § 2 Abs. 3 BEEG durch die Elterngeldstelle Eltern mit Mischeinkünften und selbstständige Eltern aus sachwidrigen Gründen heraus gleich behandelt werden. Der Gleichheitsgrundsatz aus Art. 3 Abs. 1 GG verbietet es nämlich, ungleiche Situationen gleich zu behandeln.

Von der o. g. Regelung gibt es jedoch eine Ausnahme. Seit der Gesetzesnovellierung 2021 wird Eltern mit geringen Einkünften aus selbstständiger Tätigkeit ermöglicht, dass ihre Einnahmen stärker berücksichtigt werden. Wenn ihre Einkünfte aus der selbstständigen Nebentätigkeit unter bestimmten Voraussetzungen im Durchschnitt nicht mehr als 35 € monatlich betragen, können sie beantragen, dass für die Bemessung des Elterngeldes nur die Einkünfte aus nichtselbstständiger Tätigkeit in den 12 Monaten vor der Geburt des Kindes berücksichtigt werden.

⇒ BEISPIEL

Frau Grässer hat 2025 nach Abschluss ihres Psychologie-Studiums keine Einkünfte mit Ausnahme einer freiberuflichen Einnahme in Höhe von 250 €. Im Jahr 2025 nimmt sie ihre Tätigkeit auf. Nach der bisherigen Regelung würde sie nur ein Mindestelterngeld von 300 € erhalten, da die Einnahmen aus dem Jahr 2024 berücksichtigt werden.

Sie hat jedoch nun die Möglichkeit zu beantragen, dass ihre Einkünfte in den 12 Monaten vor der Geburt als Berechnungsgrundlage dienen, d. h. in diesem Falle die Einkünfte von Mai 2025 bis Oktober 2025 (Ausklammerung der Mutterschutzfrist ab November). Dies bedeutet für Frau Grässer einen wesentlichen finanziellen Vorteil.

1.4.2 Was gilt als Erwerbseinkommen?

Das Einkommen aus Erwerbstätigkeit berechnet sich aus

- nichtselbstständiger Arbeit,
- selbstständiger Arbeit,
- Gewerbebetrieb und
- Land- und Forstwirtschaft

nach Abzug von Steuern und Sozialabgaben.

Im Inland zu versteuernden Einkünften ist Erwerbseinkommen gleichgestellt, das in einem anderen Mitgliedsstaat der Europäischen Union oder in Island, Liechtenstein, Norwegen oder in der Schweiz versteuert wird.

Bei nichtselbstständig Beschäftigten ist für die Berechnung des Elterngeldes ein fiktives Nettoeinkommen maßgebend (§ 2c Abs. 1 BEEG), d. h. vom Bruttogehalt sind pauschal abzuziehen:

- Lohnsteuer und ggf. Kirchensteuer (§ 2e BEEG),
- Pflichtbeiträge zur Sozialversicherung (§ 2f Abs. 1 BEEG) – Pauschaler Abzug von 21 Prozent und
- ein Zwölftel der Werbungskostenpauschale, d. h. monatlich 102,50 € (gilt nicht für vom Arbeitgeber gemäß § 40 a EStG pauschal versteuerte Minijobs).



TIPP

Überstundenvergütung ist als Einkommen bei der Berechnung des Elterngeldes zu berücksichtigen.

Zum Einkommen zählen auch Entgeltansprüche im Bemessungszeitraum während eines Erholungsurlaubs (Urlaubsentgelt), einer Krankheit (maximal sechswöchige Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber) oder eines Beschäftigungsverbots (Mutterschutzlohn).

Nicht zu berücksichtigen sind steuerfreie Einnahmen, wie z. B. Arbeitslosengeld, Krankengeld oder Streikgeld (vgl. BSG vom 17.02.2011, Az.: B 10 EG 17/09 R, B 10 EG 20/09 R und B 10 EG 21/09 R).

Ebenfalls unberücksichtigt bleiben **steuerfreie Zuschläge** für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit, da sie steuerrechtlich nicht zu den Einkünften zählen (BSG vom 05.04.2012, Az. B 10 EG 3/11 R).

Einmalzahlungen bleiben bei der Einkommensermittlung unberücksichtigt, dazu zählen z. B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Urlaubsabgeltung, 13. Monatsgehalt, einmalige Abfindung, jährliche Leistungsprämie, Jubiläumsgeld.

Umsatzbeteiligungen und Provisionen hat das Bundessozialgericht nicht als Einmalzahlung, sondern als laufenden Arbeitslohn und somit als Elterngeld steigerndes Einkommen angesehen, wenn sie neben dem monatlichen Grundgehalt mehrmals im Jahr (hier in sechs Raten) regelmäßig gezahlt werden (Urteil vom 03.12.2009, Az. B 10 EG 3/09 R). Nach Auffassung des SG Münster (vgl. Urteil vom 25.09.2007, Az.: S 2 EG 26/07) stellt auch die auf das gesamte Kalenderjahr verteilte monatliche Auszahlung eines 13. Monatsgehalts keine Einmalzahlung, sondern laufenden Arbeitslohn dar. Das BSG hat seine Rechtsprechung inzwischen mehrfach bestätigt (BSG vom 26.03.2014, Az. B 10 EG 14/13, B 10 EG 12/13 R, B 10 EG 7/13 R).

Der Gesetzgeber hat aber auf diese Rechtsprechung reagiert und seit dem 01.01.2015 den § 2c Abs. 1 Satz 2 BEEG so formuliert, dass Einnahmen, die nach lohnsteuerrechtlichen Vorgaben als „sonstige Bezüge“ zu behandeln sind, nicht für die Berechnung des Elterngeldes

berücksichtigt werden. Damit ist jedoch immer noch keine eindeutige Regelung geschaffen worden, so dass es bis auf weiteres bei der oben zitierten Rechtsprechung bleibt.

Bei der Berechnung des Elterngeldes gilt das Zuflussprinzip. Das bedeutet, dass nur tatsächlich erhaltenes Arbeitsentgelt zur Berechnung herangezogen wird.

Allerdings gibt es eine Ausnahme vom Zuflussprinzip. Es muss nicht nur das tatsächlich zugeflossene Entgelt berücksichtigt werden, sondern auch das im Bemessungszeitraum erarbeitete und erst später nachgezahlte Entgelt. Das ist z. B. der Fall bei rückwirkenden Tarifierhöhungen oder auf Grund eines Arbeitsgerichtsurteils nachgezahltes Entgelt (BSG vom 30.09.2010, Az. B 10 EG 19/09 R, BSG vom 27.06.2019, Az. B 10 EG 1/18 R).

Zu beachten ist auch, dass durch **Beiträge für die betriebliche Altersvorsorge** das für die Berechnung des Elterngeldes maßgebliche Nettoeinkommen und damit das Elterngeld selbst sinken kann. Dies ist der Fall, wenn der Arbeitgeber für einen Arbeitnehmer steuerfreie Beiträge durch Gehaltsumwandlung in eine Pensionskasse, Direktversicherung oder einen Pensionsfonds einzahlt (BSG vom 25.06.2009, Az.: B 10 EG 9/08 R).

Die Einkünfte aus mehreren vor der Geburt des Kindes (auch gleichzeitig) ausgeübten Arbeitsverhältnissen (einschließlich Minijobs) werden zusammengerechnet.

Bei Selbstständigen sind gem. § 2b Abs. 2 S. 1 BEEG nur noch die im Einkommensteuerbescheid ausgewiesenen positiven Gewinneinkünfte im steuerlichen Gewinnermittlungszeitraum des letzten abgeschlossenen steuerlichen Veranlagungszeitraums vor der Geburt des Kindes maßgeblich. Gleiches gilt für Mischeinkünfte aus selbstständiger und abhängiger Erwerbsarbeit. Das Nettoeinkommen Selbstständiger wird wie bei den Arbeitnehmern auch durch pauschalen Abzug für Steuern und Sozialabgaben errechnet (§ 2d Abs. 1 BEEG). Betriebsausgaben werden nach § 2d Abs. 3 BEEG nunmehr immer pauschal mit 25 Prozent von den Einnahmen abgesetzt.

Soweit erforderlich, hat der Arbeitgeber Beschäftigten auf Verlangen deren Arbeitsentgelt, die abgezogene Lohnsteuer und den Arbeitnehmeranteil der Sozialversicherungsbeiträge zu bescheinigen (§ 9 BEEG).

1.4.3 Steuerklassenwechsel

Da für die Höhe des Elterngeldes das pauschal berechnete (fiktive) Nettoerwerbseinkommen im zwölfmonatigen Bemessungszeitraum vor der Geburt des Kindes maßgebend ist, kann eine Steigerung sowohl durch den Eintrag von Freibeträgen auf der Lohnsteuerkarte als auch durch einen rechtzeitigen Steuerklassenwechsel bei Ehegatten oder eine entsprechende Steuerklassenwahl nach einer Eheschließung in Betracht kommen. So ist z. B. ein Steuerklassenwechsel des Elternteils, der nach der Geburt des Kindes zu Hause bleiben und Elterngeld beziehen will, von Steuerklasse V nach IV oder III, um das Nettoeinkommen und damit das Elterngeld zu erhöhen, zulässig und nicht rechtsmissbräuchlich (BSG vom 25.06.2009, Az.: B 10 EG 3/08 R und B 10 EG 4/08 R).

!!! ACHTUNG Bei Wechsel eines Ehegatten von Steuerklasse V nach IV oder III zahlt das Paar zunächst mehr Lohnsteuer. Nach Abgabe der Steuererklärung erstattet das Finanzamt aber die zu viel gezahlten Steuern. Zu beachten ist auch, dass der Partner im Fall von Arbeitslosigkeit oder längerer Krankheit durch sein gesunkenes Nettogehalt weniger Arbeitslosengeld oder Krankengeld erhält.

!!! WICHTIG Um in den Genuss eines höheren Elterngeldes zu kommen, muss der Antragsteller **mindestens sieben Monate im Bemessungszeitraum in der günstigeren Steuerklasse** sein. Andernfalls bleibt es bei den ursprünglichen Steuerklassen im zwölfmonatigen Bemessungszeitraum vor der Geburt des Kindes mit der Folge, dass das Elterngeld entsprechend geringer ausfällt.

Ein Steuerklassenwechsel darf frühestens mit Wirkung vom Beginn des Kalendermonats an erfolgen, der auf die Antragstellung folgt. Der Antrag kann nur bis zum 30. November des Kalenderjahres gestellt werden, für das die jeweiligen elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ElStAM) gelten.

1.4.4 Mindestelterngeld

Elterngeld wird immer mindestens in Höhe von 300 € gezahlt, sofern die berechnete Person das Basiselterngeld gewählt hat (§ 2 Abs. 4 BEEG). Wird dagegen ElterngeldPlus in Anspruch genommen, erhält man lediglich 150 € Mindestelterngeld. Der Bezug von Erwerbseinkommen vor der Geburt des Kindes ist nicht Voraussetzung.

Der Mindestbetrag wird dann gezahlt, wenn

- vor der Geburt **kein Einkommen aus Erwerbstätigkeit** erzielt wurde, z. B. bei Hausfrauen/Hausmännern, Studierenden, Rentnern, Beziehern von Arbeitslosengeld und Bürgergeld,
- das **Einkommen vor der Geburt so gering** war, dass das normal berechnete Elterngeld trotz Anhebung der Ersatzrate für Geringverdiener unter 300 € liegen würde oder
- der **Einkommensverlust nach der Geburt so gering** ist, dass das Teilelterngeld unter 300 € betragen würde, z. B. bei geringfügiger Reduzierung der Arbeitszeit oder
- überhaupt **kein Einkommensverlust** vorliegt, z. B. gleiche Teilzeit vor und nach der Geburt.

⇒ BEISPIEL Frau Busch übt vor der Geburt ihres Kindes eine Teilzeittätigkeit mit 30 Wochenstunden aus und arbeitet nach der Mutterschutzfrist im gleichen Umfang weiter. Sie erhält Basiselterngeld in Höhe von 300 € (ElterngeldPlus 150 €).

1.4.5 Geringverdienerzuschlag

Sogenannte Geringverdiener mit einem durchschnittlichen Nettoerwerbseinkommen vor der Geburt des Kindes von unter 1.000 € erhalten ein erhöhtes Elterngeld. Die Ersatzrate von 67 Prozent steigt stufenweise auf maximal 100 Prozent, und zwar um 1 Prozent für je 20 €, die das Einkommen den Betrag von 1.000 € unterschreitet (§ 2 Abs. 2 BEEG). Die maximale Ersatzrate wird bei einem maßgeblichen Einkommen von monatlich 340 € vor der Geburt erreicht.

⇒ BEISPIEL 1

Frau Moos hat vor der Geburt des Kindes ein zu berücksichtigendes Einkommen von 800 €. Somit steigt die Ersatzrate um 10 Prozent von 67 auf 77 Prozent. Frau Moos erhält 616 € als Basiselterngeld, wenn sie während des Elterngeldbezugs nicht weiterarbeitet.

⇒ BEISPIEL 2

Frau Holzer arbeitet vor der Geburt ihres Kindes in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis, in dem sie monatlich 420 € verdient hat. Sie bezieht Basiselterngeld in Höhe von 403,20 € (Ersatzrate 96 Prozent).

1.4.6 Anrechnung Mutterschaftsgeld, Arbeitgeberzuschuss

Das **laufende Mutterschaftsgeld** nach § 24 i SGB V, das der Mutter ab dem Tag der Geburt für acht Wochen zusteht (bei Früh- und Mehrlingsgeburten für zwölf Wochen) sowie der Arbeitgeberzuschuss werden voll auf das Elterngeld angerechnet, da diese Leistungen bereits den Lebensunterhalt der Frau sichern (§ 3 Abs. 1 BEEG). Für die Anrechnung genügt das Bestehen der Ansprüche unabhängig von einer Beantragung oder Auszahlung der Leistungen.

!!! WICHTIG

Die Monate, in denen Mutterschaftsgeld bezogen wird, werden als Basiselterngeld-Monate behandelt. Das bedeutet für die elterngeldberechtigte Mutter, dass sie bei der Wahl von ElterngeldPlus nach Ablauf der z. B. achtwöchigen Mutterschutzfrist nach der Geburt lediglich 20 weitere Monate ElterngeldPlus beziehen kann, bei Wahl des Basiselterngeldes hätte sie Anspruch auf zehn Monate Elterngeld bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres ihres Kindes.

Nicht angerechnet wird das einmalige Mutterschaftsgeld (aber ggf. der Arbeitgeberzuschuss) in Höhe von 210 € gemäß § 19 Abs. 2 MuSchG, das vom Bundesamt für Soziale Sicherung in Bonn gezahlt wird (§ 3 Abs. 1 S. 1 BEEG), insbesondere an privat krankenversicherte Arbeitnehmerinnen oder an nicht krankenversicherte Frauen mit einer geringfügigen Beschäftigung.

Hat die Mutter während des Elterngeldbezuges, d. h. also bei kurzer Geburtenfolge, Anspruch auf laufendes Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss für die Zeit vor der Geburt eines weiteren Kindes, werden auch diese Leistungen auf das Elterngeld für das zuvor geborene Kind angerechnet (§ 3 Abs. 1 S. 1 BEEG).

⇒ **BEISPIEL** Frau Schlehdorn bezieht Basiselterngeld bis zur Vollendung des zwölf-ten Lebensmonats ihres ersten Kindes. Bereits elf Monate nach dem ersten Kind wird ihr zweites Kind geboren. Auch das vor der Entbindung gezahlte Mutterschaftsgeld (sowie ggf. der Arbeitgeberzuschuss) wird auf das noch für das erste Kind zustehende Elterngeld angerechnet.

Da das laufende Mutterschaftsgeld und der Arbeitgeberzuschuss zusammen das volle Nettogehalt der Arbeitnehmerin während der Mutterschutzfristen ersetzen und somit das Elterngeld (Basiselterngeld wie ElterngeldPlus gleichermaßen) übersteigen, erhält eine Arbeitnehmerin i. d. R. für die Dauer der Schutzfrist nach der Entbindung kein Elterngeld!

Soweit Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss nur für einen Teil des Lebensmonats des Kindes zustehen (meist zum Ende des achtwöchigen Anspruchszeitraums), erfolgt eine zeitanteilige, taggenaue Anrechnung (§ 3 Abs. 1 S.2 BEEG).

⇒ **BEISPIEL** Das Kind von Frau Busch wird am 12. März geboren. Bis zum Ende der achtwöchigen Schutzfrist am 7. Mai bezieht sie Mutterschaftsgeld und den Arbeitgeberzuschuss, ab dem 8. Mai Basiselterngeld. Für den zweiten Lebensmonat des Kindes (vom 12. April bis zum 11. Mai = 30 Kalendertage) stehen ihr also für 27 Kalendertage Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss zu, so dass ihr Anspruch auf Basiselterngeld für diesen Lebensmonat um 27/30 zu kürzen ist. Dies gilt auch für das ElterngeldPlus, denn die Berechnung folgt denselben Grundsätzen.

!!! **WICHTIG** Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss werden immer nur auf den Elterngeldanspruch der Mutter (als Basiselterngeld) angerechnet, nicht auf den Anspruch eines anderen Berechtigten, z. B. des Vaters. Dieser kann ab der Geburt des Kindes entweder Basiselterngeld oder ElterngeldPlus beziehen (vgl. BSG vom 26.05.2011, Az. B 10 EG 11/10 R).

1.4.7 Mehrlingszuschlag

Bei **Mehrlingsgeburten** erhöht sich das normal berechnete Elterngeld für das zweite und jedes weitere Kind um pauschal 300 € (§ 2a Abs. 4 BEEG). Mit § 1 Abs. 1 Satz 2 BEEG hat der Gesetzgeber außerdem klargestellt, dass bei Mehrlingsgeburten nur **ein** Anspruch auf Elterngeld besteht.

Durch den Mehrlingszuschlag kann ausnahmsweise der Höchstbetrag des Elterngeldes in Höhe von 1.800 € überschritten werden. Ein Geschwisterbonus für den Zwilling oder Drilling etc. wird nicht zusätzlich gezahlt.

Frau Birkner, die bisher noch keine Kinder hat, freut sich über Zwillinge. Das maßgebliche Nettoerwerbseinkommen vor der Geburt betrug 2.500 €. Somit steht ihr Elterngeld in Höhe von 1.625 € ($2.500 \text{ €} \times 65 \%$) sowie 300 € für das zweite Kind zu, insgesamt also 1.925 €.

⇒ **BEISPIEL**

!!! WICHTIG

Der Mehrlingszuschlag wird bei Inanspruchnahme von ElterngeldPlus halbiert (§ 4a Abs. 2 Satz 3 Nr. 3 BEEG)

1.4.8 Geschwisterbonus

Als Ausgleich dafür, dass nach der Geburt eines Kindes Einkommen häufig zunächst durch Unterbrechung oder Reduzierung einer Erwerbstätigkeit ausfällt oder absinkt und sich damit unter Umständen auch das Elterngeld für ein weiteres Kind mindert, wird zusätzlich zum normal berechneten Elterngeld ein Geschwisterbonus gezahlt, wenn im Haushalt einschließlich des Neugeborenen

- zwei Kinder unter drei Jahren oder
- drei oder mehr Kinder unter sechs Jahren leben (§ 2 a Abs. 1 BEEG).

Es muss sich um eigene oder gemäß § 1 Abs. 3 BEEG gleichgestellte Kinder handeln. Bei einer Mehrlingsgeburt werden der zweite oder jeder weitere Mehrling nicht mitgezählt, für die ja bereits ein Mehrlingszuschlag gezahlt wird. Handelt es sich bei den anderen Geschwistern um Mehrlinge, werden diese dagegen alle berücksichtigt.

Für angenommene (adoptierte) und mit dem Ziel der **Adoption** aufgenommene Kinder tritt für die Berechnung des Alters die Aufnahme in den Haushalt an die Stelle der Geburt und erreicht nach drei bzw. sechs Jahren die entsprechende Altersgrenze. Bei Kindern mit Behinderungen i. S. des § 2 Abs. 1 S. 1 SGB IX verschiebt sich die Altersgrenze auf 14 Jahre (§ 2 a Abs. 2 BEEG).

⇒ BEISPIEL

Das adoptierte Kind von Herrn Zeder ist bei der Aufnahme in den Haushalt ein Jahr alt. Das bedeutet, dass er den Geschwisterbonus für ein weiteres Kind erhalten kann, bis das adoptierte Kind vier Jahre alt wird.

Die Höhe des Geschwisterbonus beträgt zehn Prozent des normal berechneten Elterngeldes, mindestens aber 75 €, sofern Basiselterngeld bezogen wird. Wird dagegen ElterngeldPlus gewählt, halbiert sich der Geschwisterbonus gemäß § 4a Abs. 3 S. 3 Nr. 2 BEEG.

⇒ BEISPIEL

Frau Rose ist nicht berufstätig und betreut bei der Geburt ihres zweiten Kindes bereits ein zweieinhalbjähriges Kind. Zusätzlich zum Mindestbetrag des Basiselterngeldes von 300 € erhält sie für das neugeborene Kind noch sechs Monate lang den Mindestbetrag des Geschwisterbonus in Höhe von 75 € (statt 10 Prozent = 30 €), insgesamt also 375 €, bis das ältere Kind drei Jahre alt wird. Anschließend bezieht sie für ein weiteres halbes Jahr Basiselterngeld in Höhe von 300 € ohne Geschwisterbonus, bis das jüngere Kind ein Jahr alt wird.

1.4.9 Teilzeitarbeit während des Elterngeldbezuges (Teilelterngeld) – insbesondere ElterngeldPlus

Während des Bezugs von Basiselterngeld und ElterngeldPlus darf eine Teilzeitarbeit 32 Wochenstunden im Durchschnitt des Lebensmonats des Kindes nicht überschreiten, § 1 Abs. 6 BEEG. In der Regel wird das daraus erzielte Teilzeiteinkommen geringer sein als das vor der Geburt des Kindes bezogene Erwerbseinkommen. In diesem Fall erhält die Betreuungsperson als Teilelterngeld 67 bzw. 65 Prozent der Differenz zwischen dem durchschnittlichen Einkommen vor der Geburt und dem voraussichtlichen durchschnittlichen Einkommen nach der Geburt (§ 2 Abs. 3 BEEG); es wird die Ersatzrate angewendet, die für das Einkommen vor der Geburt gilt! Soweit zunächst nur Angaben zum voraussichtlichen Erwerbseinkommen gemacht werden können, ist gemäß § 8 Abs. 1 BEEG nach Ablauf des Elterngeldbezuges das in dieser Zeit tatsächlich erzielte Einkommen aus Erwerbstätigkeit nachzuweisen.

!!! WICHTIG Die Differenz bzw. der Unterschiedsbetrag zwischen dem durchschnittlichen Nettoerwerbseinkommen vor und nach der Geburt berechnet sich jedoch getrennt danach, ob die berechtigte Person Basiselterngeld oder ElterngeldPlus in Anspruch nimmt, § 2 Abs. 3 S. 3 BEEG. Dies ermöglicht anspruchsberechtigten Eltern ihren jeweiligen Einkommensverhältnissen angepasste Elterngeldbeträge neben der Teilzeitarbeit. Sie können also sowohl Basiselterngeld als auch ElterngeldPlus beanspruchen und dies auch kombinieren.

TIPP Im Einzelfall kann es sinnvoll sein, den Einkommensverlust in Monaten mit geringem Teilzeiteinkommen durch Basiselterngeld auszugleichen und Monate mit hohem Teilzeiteinkommen durch ElterngeldPlus.

Als durchschnittlich erzieltes monatliches Erwerbseinkommen vor der Geburt wird maximal ein Einkommen von (netto) 2.770 € berücksichtigt (§ 2 Abs. 3 S. 2 BEEG).

⇒ BEISPIEL Herr Ulmen hat vor der Geburt seines Kindes ein zu berücksichtigendes Nettoerwerbseinkommen von 3.200 € erzielt. Die Ersatzrate des Elterngeldes beträgt 65 Prozent. Danach arbeitet er Teilzeit und verdient monatlich netto 2.100 €. Als Einkommensminderung ist nur die Differenz zur Obergrenze von 2.770 €, also 670 €, zu berücksichtigen, so dass sich ein Teilelterngeld als Basiselterngeld in Höhe von 435,50 € ($670 \text{ €} \times 65 \%$) ergibt.

Beantragt Herr Ulmen anstelle des Basiselterngeldes das ElterngeldPlus, so hat er doppelt so lange Anspruch auf monatlich 900 € ElterngeldPlus, da er den Höchstbetrag des monatlichen Basiselterngeldes von 1.800 € ohne Erwerbstätigkeit beanspruchen könnte und bei Teilzeitarbeit das ElterngeldPlus höchstens die Hälfte des Basiselterngeldes ohne Erwerbstätigkeit beträgt (vgl. Rechenschritte in Kapitel 1.4.1). Herr Ulmen kann aber auch Monate mit Basiselterngeld und ElterngeldPlus während seiner Teilzeitarbeit kombinieren.

Ergeben 67 bzw. 65 Prozent der Differenz weniger als 300 € oder ist die Differenz Null – z. B. Fortführung der Teilzeitarbeit im gleichen Umfang wie vor der Geburt des Kindes oder höherer Verdienst als vor der Geburt, so ist das Elterngeld auf den Mindestbetrag von 300 €

aufzustocken und als Basiselterngeld in derselben Höhe bzw. als ElterngeldPlus in Höhe von 150 € auszusahlen.

Eine Erhöhung der Ersatzrate (67 Prozent) für Geringverdiener erfolgt auch bei Teilzeitarbeit während des Elterngeldbezuges nur, wenn das maßgebliche Nettoerwerbseinkommen vor der Geburt des Kindes unter 1.000 € lag, die Höhe der Einkommensminderung ist nicht entscheidend.

⇒ BEISPIEL

Das maßgebliche Einkommen von Frau Felsen in Höhe von 900 € vor der Geburt ihres Kindes sinkt infolge der Reduzierung ihrer Arbeitszeit (Teilzeit) nach der Mutterschutzfrist auf 400 €. In diesem Fall erhöht sich die Ersatzrate von 67 auf 72 Prozent des Einkommensverlustes von 500 €, so dass sie Teilelterngeld in Höhe von 360 € monatlich als Basiselterngeld beanspruchen kann. Ohne Teilzeitarbeit nach der Geburt könnte Frau Felsen ein monatliches Basiselterngeld in Höhe von 648 € ($900 \times 72 \%$) beziehen, so dass ihr bei Teilzeitarbeit ein ElterngeldPlus in Höhe des hälftigen Basiselterngeldes ohne Erwerbstätigkeit (324 €) zusteht.

Das Elterngeld wird für Monate ohne Erwerbstätigkeit und für Monate mit Teilzeitarbeit während des Leistungsbezuges gesondert berechnet, d. h. Lebensmonate des Kindes ohne Erwerbseinkommen mindern nicht das Elterngeld. Anders ist dies bei der Ermittlung des durchschnittlichen Erwerbseinkommens vor der Geburt des Kindes.

⇒ BEISPIEL

Frau Weiden bezieht nach Ablauf der Mutterschutzfrist bis zur Vollendung des zwölften Lebensmonats ihres Kindes Basiselterngeld, zunächst in voller Höhe. Ab dem siebten Lebensmonat des Kindes nimmt sie eine Teilzeittätigkeit mit einem Nettoeinkommen von monatlich 700 € auf, ab dem zehnten Lebensmonat in Höhe von 800 €. Für die Berechnung des Teilelterngeldes ab dem siebten Lebensmonat ist der in der Zeit vom siebten bis zwölften Lebensmonat erzielte Verdienst nur durch die sechs Monate mit Erwerbseinkommen nach der Geburt zu teilen (durchschnittlich 750 €) und nicht etwa durch zehn Monate Leistungsbezug.

Wird das Einkommen wie üblich nach Kalendermonaten gezahlt, ist es taggenau auf die jeweiligen Lebensmonate umzurechnen. Monate mit Teilzeiterwerbseinkommen müssen im Übrigen nicht zeitlich aufeinanderfolgen.

!!! WICHTIG

Die Aufnahme, die Aufstockung oder Reduzierung einer Teilzeittätigkeit während des Elterngeldbezuges ist der Elterngeldstelle sofort mitzuteilen; das Elterngeld kann dann, falls erforderlich, neu berechnet werden.

1.5 Dauer des Elterngeldanspruchs, Partnermonate, Partnerschaftsbonus

Elterngeld kann gemäß § 4 Abs. 1 S. 1 BEEG grundsätzlich in dem Zeitraum ab Geburt bis längstens zur Vollendung des 14. Lebensmonats des Kindes bezogen werden. Eine Besonderheit ergibt sich aber aus § 4 Abs. 1 S. 2 BEEG. Demnach kann das ElterngeldPlus auch nach dem 14. Lebensmonat bezogen werden, solange es ab dem 15. Lebensmonat in aufeinander folgenden Lebensmonaten zumindest von einem Elternteil in Anspruch genommen wird. Dies bedeutet, dass es beim Bezug von ElterngeldPlus ab dem 15. Lebensmonat keine Unterbrechung geben darf.

!!! WICHTIG Dabei werden Basiselterngeld und ElterngeldPlus immer in Monatsbeträgen für Lebensmonate des Kindes gezahlt und nicht für Kalendermonate. Gemäß § 188 Abs. 2 BGB wird ein Lebensmonat mit Ablauf des dem Tag der Geburt vorangehenden Tages vollendet.

⇒ BEISPIEL Herr und Frau Staudt wechseln sich bei der Betreuung ihres am 20. Juli 2025 geborenen Kindes ab. Sie können Basiselterngeld maximal bis zum 19. September 2026 beziehen, ElterngeldPlus maximal bis zum 19. September 2027, wegen der Anrechnung des Mutterschaftsgeldes.

!!! WICHTIG Zu beachten ist, dass gem. § 4 Abs. 5 S. 3 BEEG Lebensmonate des Kindes, in denen laufendes (nicht einmaliges) Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss zustehen, als Monate gelten, für die dieser Elternteil Basiselterngeld bezieht (ElterngeldPlus ist somit ausgeschlossen!). Dies gilt auch für Monate, in denen der Mutter bei kurzer Geburtenfolge im Bezugszeitraum des Elterngeldes anzurechnendes Mutterschaftsgeld und ggf. Arbeitgeberzuschuss vor der Geburt eines weiteren Kindes zusteht. Diese Monate gelten immer als von der Mutter verbraucht, verlängern nicht ihren Anspruchszeitraum und werden nicht beim Vater auf die Bezugsdauer angerechnet, es sei denn, dass er in dieser Zeit Elterngeld beansprucht.

In den ersten zwölf Lebensmonaten können Elternpaare nur einen Monat gemeinsam Basiselterngeld beziehen, da der Bezug von Mutterschaftsleistungen wie Basiselterngeld-Bezug behandelt wird. Möglich ist jedoch ein weiterer Bezugsmonat, wenn der andere Elternteil ElterngeldPlus bezieht.

Nur bei Früh- und Mehrlingsgeburten ist ein gleichzeitiger Bezug von Basiselterngeld für mehr als einen Monat möglich.

Für **adoptierte Kinder** und Kinder in Adoptionspflege wird Elterngeld für maximal 14 Monate (28 Monate ElterngeldPlus) ab der Aufnahme in den Haushalt bei der berechtigten Person gezahlt, allerdings längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes (§ 4 BEEG). Somit können also beispielsweise Adoptiveltern die Bezugsdauer des Basiselterngeldes auch für ein Kind, das sie erst 14 Monate vor Vollendung des achten Lebensjahres bei sich aufgenommen haben, noch voll ausschöpfen. Eventuell bereits vor der Aufnahme an die leiblichen Eltern gezahltes Elterngeld wird nicht angerechnet.

Ein Elternteil kann mindestens für zwei und höchstens für zwölf Lebensmonate Basiselterngeld erhalten (§ 4 Abs. 4 BEEG). Zwei weitere Monatsbeträge werden nur gezahlt, wenn auch der andere Elternteil für mindestens zwei Monate Basiselterngeld bezieht. Es handelt sich hierbei um die sogenannten Partnermonate nach § 4 Abs. 4 S. 2 BEEG. Hatten beide Eltern vor der Geburt ihres Kindes kein Erwerbseinkommen, stehen ihnen höchstens zwölf Monatsbeträge Basiselterngeld zu, die auch in maximal 24 Monate ElterngeldPlus umgewandelt werden können.

In Ausnahmefällen kann ein Elternteil allein für die vollen 14 Lebensmonate des Kindes Basiselterngeld beziehen. Dies betrifft insbesondere Alleinerziehende. Voraussetzung ist in der Regel, dass bei der berechtigten Person für mindestens zwei Monate eine Minderung des Erwerbseinkommens gegenüber dem maßgeblichen Einkommen aus einer Erwerbstätigkeit im Zwölfmonatszeitraum vor der Geburt des Kindes eintritt.

Die zusätzlichen Partnermonate stehen einem Elternteil allein in folgenden Fällen zu:

- mit der Betreuung durch den anderen Elternteil wäre eine erhebliche Gefährdung des Kindeswohls i. S. des § 1666 BGB verbunden,
- die Betreuung des Kindes durch den anderen Elternteil ist unmöglich, insbesondere wegen einer schweren Krankheit oder Schwerbehinderung (wirtschaftliche Gründe oder Verhinderung wegen einer anderen Tätigkeit reichen nicht aus) oder
- bei der berechtigten Person liegen die Voraussetzungen für den steuerrechtlichen Entlastungsbetrag für Alleinerziehende vor und der andere Elternteil lebt weder mit ihr noch mit dem Kind in einer Wohnung (ein gemeinsames Sorgerecht der Eltern hindert den Anspruch auf die zusätzlichen Partnermonate jetzt nicht mehr).

1.5.1 Verlängerter Bezugszeitraum bei Frühgeburten

Um der besonders schwierigen Situation gerecht zu werden, können Eltern besonders früh geborener Kinder länger Elterngeld beziehen. Abhängig davon, wie früh das Kind auf die Welt kommt, kann man bis zu vier Monate zusätzlich Basiselterngeld erhalten. Auch diese zusätzlichen Monate können in ElterngeldPlus umgewandelt werden.

Der gemeinsame Anspruch der Eltern auf Basiselterngeld beträgt für ein Kind, das

- mindestens sechs Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstag geboren wurde 13 Monate,
- mindestens acht Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstag geboren wurde 14 Monate,
- mindestens zwölf Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstag geboren wurde 15 Monate,

- mindestens 16 Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstag geboren wurde 16 Monate.

1.5.2 Partnerschaftsbonus

Zusätzlich können Eltern einen Partnerschaftsbonus erhalten, der von den Partnermonaten unabhängig ist. Nach § 4b BEEG können beide Eltern jeweils bis zu vier weitere Monate ElterngeldPlus beziehen, wenn sie beide zeitgleich

- im Monatsdurchschnitt 24 bis 32 Wochenstunden erwerbstätig sind und
- die weiteren allgemeinen Voraussetzungen des Elterngeldanspruchs erfüllen.

Reduziert nur ein Elternteil seine Arbeitszeit auf 24 bis 32 Wochenstunden, so haben die Eltern keinen Anspruch auf den Partnerschaftsbonus. Er entfällt außerdem, wenn bei einem Elternteil im Verlauf der vier Monate die Arbeitszeit unter 24 Wochenstunden fällt oder über 32 Wochenstunden steigt. Schließlich können die Eltern den Partnerschaftsbonus auch nur dann nutzen, wenn sie parallel zueinander ihre Arbeitszeit entsprechend angepasst haben. Arbeiten beide zeitlich versetzt 24 bis 32 Wochenstunden, so gibt es ebenfalls keinen Partnerschaftsbonus. Die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme des Partnerschaftsbonus sind damit sehr eng gefasst, auch wenn die partnerschaftliche Aufteilung der Kinderbetreuung zwischen Vater und Mutter durch den Partnerschaftsbonus finanziell belohnt werden soll.

Wird ein Elternteil während des Bezugs des Partnerschaftsbonus alleinerziehend, kann der Bezug durch diesen Elternteil trotzdem fortgeführt werden. Der andere Elternteil hat keinen Anspruch mehr auf den Partnerschaftsbonus.

Auch Alleinerziehende können vom Partnerschaftsbonus profitieren (§ 4c Abs. 2 BEEG), wenn sie ihre Arbeitszeit auf 24 bis 32 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt reduzieren.

Der Partnerschaftsbonus kann sowohl an das Ende der Bezugszeit von Basiselterngeld als auch von ElterngeldPlus angehängt werden. Der Partnerschaftsbonus kann aber auch zwischen Bezugsmonaten mit Basiselterngeld oder ElterngeldPlus liegen. Zu beachten ist jedoch, dass das Elterngeld nahtlos von zumindest einem Elternteil bezogen werden muss. Bei einer Unterbrechung von nur einem Monat entfallen die restlichen zur Verfügung stehenden Elterngeldmonate.

⇒ BEISPIEL Frau Thanner hat am 1. September 2025 ihr erstes Kind geboren. Sie will zunächst sechs Monate Basiselterngeld in Anspruch nehmen. Ab dem siebten Lebensmonat werden sie und ihr Mann jeweils den Partnerschaftsbonus nutzen und bis zum zehnten Lebensmonat zeitgleich ihre Arbeitszeit auf 24 Wochenstunden reduzieren, um ElterngeldPlus zu erhalten. Ab dem elften Lebensmonat plant Frau Thanner, weiter in Teilzeit zu arbeiten. Sie kann entweder bis zum 14. Lebensmonat Teilbasiselterngeld oder Teilelterngeld als ElterngeldPlus für die Dauer von zwölf Monaten beziehen.

Frau Thanner könnte aber auch die ersten zwölf Lebensmonate ihres Kindes Basiselterngeld beziehen und ab dem 13. Lebensmonat zeitgleich mit ihrem Mann für die Dauer von vier

Monaten die Arbeitszeit auf 24 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt reduzieren, um den Partnerschaftsbonus zu erhalten. Auch die Partnermonate für ihren Mann verfallen nicht, denn er kann diese z. B. teilweise während ihres Basiselterngeldbezuges verbrauchen.

Wäre Frau Thanner alleinstehend, so könnte sie z. B. bis zum 14. Lebensmonat Basiselterngeld beziehen und vom 15. bis 18. Lebensmonat den Partnerschaftsbonus in Form von ElterngeldPlus, sofern sie ihre Arbeitszeit vier Monate lang auf 24 bis 32 Wochenstunden reduziert.

!!! WICHTIG

Zu beachten ist, dass gem. § 4 Abs. 4 BEEG Lebensmonate des Kindes, in denen laufendes (nicht einmaliges) Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss zustehen, als Monate gelten, für die dieser Elternteil Basiselterngeld bezieht (ElterngeldPlus ist somit ausgeschlossen!). Dies gilt auch für Monate, in denen der Mutter bei kurzer Geburtenfolge im Bezugszeitraum des Elterngeldes anzurechnendes Mutterschaftsgeld und ggf. Arbeitgeberzuschuss vor der Geburt eines weiteren Kindes zusteht. Diese Monate gelten immer als von der Mutter verbraucht, verlängern nicht ihren Anspruchszeitraum und werden nicht beim Vater auf die Bezugsdauer angerechnet, es sei denn, dass er in dieser Zeit Elterngeld beansprucht.

Ein voller Monat Bezugsdauer wird auch dann verbraucht, wenn Mutterschaftsgeld nur für einen Teil des (meist zweiten) Lebensmonats des Kindes zusteht, selbst wenn die Mutter in diesem Monat noch ergänzend Anspruch auf tageweise berechnetes Elterngeld hat.

⇒ BEISPIEL

Frau Wind erhält für ihr am 10. August geborenes Kind Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss bis zum 5. Oktober. Der zweite Lebensmonat des Kindes endet am 9. Oktober. Obwohl Frau Wind nach Ablauf der Mutterschaftsleistungen für den zweiten Lebensmonat noch vom 6. bis 9. Oktober taggenau berechnetes Elterngeld beanspruchen kann, hat sie von ihrer maximal zwölfmonatigen Bezugsdauer des Basiselterngeldes bereits zwei Monate verbraucht.

Wird ein Kind **einige Tage vor dem errechneten Entbindungstermin** geboren, verlängert sich der i. d. R. achtwöchige Bezug des Mutterschaftsgeldes nach der Entbindung entsprechend und reicht u. U. nur einen Tag oder wenige Tage in den dritten Lebensmonat des Kindes. Das BSG hat (mit Urteil vom 26.05.2011, Az: B 10 EG 11/10 R) klargestellt, dass die volle Anrechnung auch nur eines Tages Mutterschaftsgeldbezugs auf Lebensmonate des Kindes als fiktive Bezugszeit von (Basis-) Elterngeld der Mutter i. S. d. § 4 Abs. 4 BEEG zulässig ist.

⇒ BEISPIEL

Frau Sturm entbindet am 13. Oktober 2025. Der errechnete Geburtstermin war der 30. Oktober 2025. Sie bezieht Mutterschaftsgeld bis zum 25. Dezember 2025. Da der Bezug von Mutterschaftsgeld auf die Bezugsdauer des Elterngeldes angerechnet wird, verbraucht sie somit drei Basiselterngeld-Monate.

Fällt während des beantragten Bezugszeitraums vorzeitig eine der Anspruchsvoraussetzungen weg, endet der Anspruch auf Elterngeld, und zwar gemäß § 4 Abs. 2 S. 3 BEEG mit Ablauf des zu diesem Zeitpunkt laufenden Lebensmonats des Kindes (nicht Kalendermonat). Die Änderung ist der Elterngeldstelle unverzüglich mitzuteilen.

⇒ BEISPIEL

Für ihr am 15. März geborenes Kind erhält Frau Luft Basiselterngeld, bewilligt bis zur Vollendung des zwölften Lebensmonats des Kindes. Ab 1. August arbeitet sie vorzeitig wieder voll mit 40 Wochenstunden. Obwohl ab diesem Tag die Anspruchsvoraussetzungen entfallen sind, erhält Frau Luft noch Elterngeld in voller Höhe für den gesamten fünften Lebensmonat des Kindes, d. h. bis einschließlich 14. August. Eine Kürzung für die Zeit vom 1. bis 14. August wird nicht vorgenommen. Dies gilt auch für die Inanspruchnahme von ElterngeldPlus.

Auch beim **Tod des Kindes** besteht der Anspruch auf Elterngeld bis zum Ende des laufenden Lebensmonats. Dies gilt unabhängig davon, ob sich der Elterngeldberechtigte gleichzeitig in Elternzeit befindet und dass diese gemäß § 16 Abs. 4 BEEG spätestens drei Wochen nach dem Tod des Kindes endet.

1.6 Aufteilung unter Partnern

Die Eltern können die ihnen insgesamt zustehenden zwölf oder 14 Monatsbeträge Basiselterngeld (24 oder 28 Monatsbeträge ElterngeldPlus) grundsätzlich frei untereinander aufteilen, d. h. sie abwechselnd oder gleichzeitig beziehen bzw. beides kombinieren. Lediglich die Partnermonate müssen immer mindestens zwei Monate umfassen – sie können auch in vier ElterngeldPlus-Monate umgewandelt werden.

Ausnahme: In den ersten zwölf Lebensmonaten ist nur ein Monat Basiselterngeld-Bezug gleichzeitig möglich

Möchten die Eltern darüber hinaus den Partnerschaftsbonus von vier Monaten ElterngeldPlus pro Elternteil nutzen, so können sie diese vier Monate nicht nacheinander oder abwechselnd nehmen. Vielmehr bedarf es hier zwingend der zeitgleichen Teilzeitarbeit im Umfang von 24 bis 32 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt.

Ansonsten können die Eltern selbstverständlich auch weniger als die ihnen zustehenden Monatsbeträge beanspruchen. Die Monatsbeträge bis zum 14. Lebensmonat des Kindes sowie die beiden Partnermonate müssen nicht zusammenhängend bezogen werden. Ab dem 15. Lebensmonat des Kindes verlangt § 4 Abs. 1 BEEG für die Inanspruchnahme von ElterngeldPlus aber, dass zumindest ein Elternteil in aufeinander folgenden Lebensmonaten, d. h. also nahtlos, ElterngeldPlus bezieht.

Bei gleichzeitigem Bezug von Basiselterngeld werden mit jedem Lebensmonat des Kindes zwei Monatsbeträge verbraucht, d. h. der Bezugszeitraum des Basiselterngeldes verkürzt sich entsprechend. Auch bei der Aufteilung der Bezugsmonate auf die Eltern ist besonders zu beachten, dass die Lebensmonate des Kindes, in denen laufendes Mutterschaftsgeld gezahlt wird, beim Elterngeld immer als Bezugsmonate von Basiselterngeld (bei der Mutter) gelten und anzurechnen sind!

Deshalb haben Eltern, die Basiselterngeld gewählt haben, zusammen lediglich Anspruch auf zwölf Monate Basiselterngeld. Wird von ihnen aber ElterngeldPlus in Anspruch genommen,

dann verdoppelt sich der Anspruchszeitraum mit der Folge, dass bei gleichzeitigem Bezug beider Eltern jeweils maximal zwölf Monate ElterngeldPlus zustehen.

!!! WICHTIG

Der Partnerschaftsbonus von weiteren vier Monaten ElterngeldPlus pro Elternteil kann sowohl für Eltern im Basiselterngeldbezug als auch für Eltern, die ElterngeldPlus beziehen, hinzukommen. Beide Elternteile müssen die Voraussetzungen erfüllen und der Partnerschaftsbonus muss spätestens an den vorangegangenen Elterngeldbezug anknüpfen.

⇒ BEISPIEL 1

Frau Saar ist Hausfrau und bezieht ab der Geburt ihres Kindes bis zur Vollendung des zwölften Lebensmonats monatlich den Mindestbetrag des Basiselterngeldes in Höhe von 300 €. Anschließend unterbricht oder reduziert Herr Saar seine Arbeit und erhält die Partnermonate als Basiselterngeld für die Lebensmonate 13 und 14.

⇒ BEISPIEL 2

Frau Wupper bezieht als Arbeitnehmerin für acht Wochen nach der Entbindung Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss als vollen Ausgleich für ihr Nettogehalt und erst dann Basiselterngeld bis zur Vollendung des siebten Lebensmonats ihres Kindes. Anschließend nimmt Herr Wupper Elternzeit und betreut sein Kind, während Frau Wupper wieder ihre Vollzeittätigkeit ausübt. Herr Wupper bezieht Basiselterngeld für die Lebensmonate 8 bis 14. Damit ist die maximale Bezugsdauer für die Eltern erschöpft.

⇒ BEISPIEL 3

Herr und Frau Weser, die beide berufstätig sind, nehmen Elternzeit und reduzieren ihre Arbeitszeit auf je 20 Wochenstunden, Herr Weser ab der Geburt des Kindes, Frau Weser nach Ende der Mutterschutzfrist. Beide können gleichzeitig Basiselterngeld inklusive Partnermonate bis zur Vollendung des siebten Lebensmonats ihres Kindes beziehen, dann sind die 14 Monatsbeträge verbraucht.

Stocken beide ab dem achten Lebensmonat ihre Arbeitszeit zeitgleich auf 24 Wochenstunden auf, können sie vom achten bis elften Lebensmonat den Partnerschaftsbonus in Form des ElterngeldPlus nutzen.

⇒ BEISPIEL 4

Frau Rhein betreut ihr Kind zunächst allein und bezieht ab der Geburt Basiselterngeld, da sie zuvor geringfügig beschäftigt war und während der Mutterschutzfrist nur das einmalige Mutterschaftsgeld in Höhe von 210 € erhielt. Ab Vollendung des achten Lebensmonats betreuen die Eltern das Kind gemeinsam und Herr Rhein beantragt ebenfalls Basiselterngeld. Dies ist bei beiden Elternteilen nur noch für jeweils drei Monate möglich, da mit Vollendung des elften Lebensmonats des Kindes das Gesamtkontingent von 14 Monatsbeträgen ausgeschöpft ist.

Den Partnerschaftsbonus von weiteren vier Monaten ElterngeldPlus pro Elternteil können sie nicht nutzen, da Frau Rhein ihre Arbeitszeit dafür auf mindestens 24 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt aufstocken müsste. Als geringfügig Beschäftigte kann sie diese erhöhte Arbeitszeit auf Grund der Geringfügigkeitsgrenze von zurzeit 603 € monatlich und einem zwingenden Mindestlohn von 13,90 € brutto pro Stunde monatlich nicht erreichen.

⇒ BEISPIEL 5

Herr und Frau Regen sind beide berufstätig. Herr Regen nimmt ab der Geburt seines Kindes Elternzeit für den ersten und den dreizehnten Lebensmonat und bezieht Basiselterngeld. Frau Regen kann nach der achtwöchigen nachgeburtlichen Mutterschutzfrist Basiselterngeld bis zur Vollendung des zwölften Lebensmonats ihres Kindes erhalten, d. h. also für ca. zehn Monate.

Wählt sie ElterngeldPlus, dann verdoppelt sich der verbleibende zehnmonatige Anspruchszeitraum, so dass sie nach dem Auslaufen des Mutterschaftsgeldes und des Arbeitgeberzuschusses ab der neunten Woche nach der Geburt **bis zur Vollendung des 22. Lebensmonats** ihres Kindes ElterngeldPlus erhält.

Der Partnerschaftsbonus von bis zu vier Monaten ElterngeldPlus kann von beiden Eltern zeitgleich entweder an den Basiselterngeldbezug oder aber den Bezug von ElterngeldPlus angehängt werden. Möglich ist es auch, den Partnerschaftsbonus zwischen die Bezugsmonate von Basiselterngeld und/oder ElterngeldPlus zu legen.

Wollen beide Elternteile Elterngeld beziehen und erfüllen beide die Anspruchsvoraussetzungen, müssen sie gemäß § 5 BEEG für den gesamten Bezugszeitraum im Antrag (möglichst einvernehmlich) festlegen, wer von ihnen welche Monatsbeträge beansprucht. So haben Eltern nach § 4 Abs. 4 S. 1 BEEG zunächst nur Anspruch auf zwölf Monatsbeträge Basiselterngeld bzw. 24 Monate ElterngeldPlus. Erfüllen sie die weiteren Voraussetzungen für die Partnermonate i. S. des § 4 Abs. 4 S. 2 BEEG, stehen ihnen insgesamt 14 Basiselterngeld-Beträge (28 Monate ElterngeldPlus) zur Verfügung. Schließlich können sie zusätzlich zu den zwölf oder 14 Monatsbeträgen Basiselterngeld noch vier ElterngeldPlus-Beträge als Partnerschaftsbonus erhalten, wenn bei ihnen die Voraussetzungen des § 4 Abs. 3 S. 3 BEEG vorliegen.

Machen beide Elternteile zusammen mehr als die ihnen zustehenden Monatsbeträge Elterngeld geltend (z. B. weil sie sich insoweit nicht einigen), besteht der Anspruch eines Elternteils ungekürzt, der nicht mehr als die Hälfte der Monate beantragt. Der Anspruch des anderen Elternteils reduziert sich auf die verbleibenden Monatsbeträge. Beantragen beide Elternteile für sich jeweils mehr als die Hälfte der insgesamt zustehenden Monate, erhält jeder die Hälfte der Monatsbeträge.

⇒ BEISPIEL 1

Herrn und Frau Strom stehen zusammen 14 Monatsbeträge Basiselterngeld zu. Trotz eines entsprechenden Hinweises der Elterngeldstelle beantragt Herr Strom sechs, Frau Strom zwölf Monate Basiselterngeld. Frau Strom erhält somit nur acht Monatsbeträge. Sie könnte ihren Antrag jedoch ändern und anstelle der acht Monate Basiselterngeld 16 Monate ElterngeldPlus beziehen.

⇒ BEISPIEL 2

Herr Bach beantragt acht, Frau Bach zehn Monatsbeträge. Beiden kann jeweils nur für sieben Lebensmonate des Kindes Basiselterngeld bewilligt werden.

Die Regelungen über den **Bezugszeitraum des Elterngeldes** und die mögliche Aufteilung gelten bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen nicht nur für die leiblichen Eltern oder Adoptiveltern, sondern gemäß § 4 d BEEG z. B. auch für Personen, die ein Kind in Adop-

tionspflege aufgenommen haben, Stiefeltern, Väter, deren Vaterschaft noch nicht wirksam anerkannt oder festgestellt ist, sowie in bestimmten Härtefällen für Verwandte bis dritten Grades oder deren Ehegatten oder Lebenspartner. Nicht sorgeberechtigte Personen können Elterngeld nur beziehen, wenn der alleinsorgeberechtigte Elternteil schriftlich zustimmt. Umgekehrt ist der allein sorgeberechtigte Elternteil nicht auf die Zustimmung eines anderen Berechtigten angewiesen. Auch bei Nichteinigung mit einer nicht sorgeberechtigten Person über die Aufteilung der Monatsbeträge kommt es allein auf die Entscheidung des sorgeberechtigten Elternteils an.

1.7 Anrechnungsregelungen

Neben der (vollen) Anrechnung von Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss ist zu unterscheiden zwischen der Anrechnung von Entgeltersatzleistungen auf das Elterngeld gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 5 i. V. m. Abs. 2 BEEG und der Anrechnung von Elterngeld auf Sozialleistungen nach § 10 BEEG bzw. auf Unterhaltspflichten nach § 11 BEEG. § 4 a BEEG stellt klar, dass sich die von der Anrechnung freigestellten Beträge i. S. des § 3 Abs. 2 BEEG halbieren, sofern ElterngeldPlus in Anspruch genommen wird. Gleiches gilt für Sozialleistungen und Unterhaltspflichten.

1.7.1 Elterngeld und Entgeltersatzleistungen, insbesondere Arbeitslosengeld

Geldleistungen, die nach ihrer Zweckbestimmung statt des vor der Geburt des Kindes erzielten Einkommens während des Elterngeldbezuges gezahlt werden, werden auf das Elterngeld angerechnet, soweit dieses den Mindestbetrag in Höhe von 300 € Basiselterngeld bzw. 150 € ElterngeldPlus im Monat übersteigt. Ist die Entgeltersatzleistung geringer als das Elterngeld, wird Elterngeld in Höhe des Unterschiedsbetrages gezahlt, in jedem Fall aber in Höhe von 300 € bzw. 150 € zusätzlich neben der Entgeltersatzleistung.

Nur wenn die Entgeltersatzleistung deutlich (mehr als 300 €) geringer ist als das Elterngeld, kann das Elterngeld über 300 € betragen. Das so berechnete Elterngeld erhöht sich bei Mehrlingsgeburten um je 300 € für das zweite und jedes weitere Kind. Bei Inanspruchnahme des ElterngeldPlus gilt der halbierte Freibetrag von 150 €.

Wird die Entgeltersatzleistung **kalendermonatlich** ausgezahlt, ist sie auf die jeweiligen Lebensmonate des Kindes als Bezugsmonate des Elterngeldes umzurechnen. Die Anrechnung erfolgt taggenau.

Die wichtigsten Entgeltersatzleistungen sind:

- Elterngeld für ein älteres Kind (§ 3 Abs. 1 Nr. 4 BEEG),
- Arbeitslosengeld,
- Kurzarbeitergeld,
- Insolvenzgeld,
- Krankengeld,
- Verletztengeld, Verletztenrente,
- Erwerbsminderungsrente, Altersrente.

⇒ BEISPIEL

Nach der Geburt ihres Kindes bezieht Frau Natter eine Erwerbsminderungsrente in Höhe von 600 € statt des zuvor erzielten durchschnittlichen Monatseinkommens von netto 1.400 €. Auf das Basiselterngeld in Höhe von 910 € (1.400 € x 65 %) ist die Rente von 600 € voll anzurechnen, da sie geringer als der eigentliche Anrechnungsbetrag von 610 € (910 € Elterngeld abzüglich 300 € Freibetrag) ist, so dass Frau Natter neben der Rente ein Elterngeld in Höhe von 310 € erhält.

Arbeitslosengeldbezieher, die auch elterngeldberechtigt sind, haben nach der Geburt ihres Kindes grundsätzlich ein Wahlrecht. Entweder beziehen sie wieder Arbeitslosengeld und daneben zusätzlich Elterngeld, meist den Mindestbetrag von 300 bzw. 150 €. Oder sie erhalten zunächst nur das normal berechnete Elterngeld in Höhe von 67 bzw. 65 Prozent des im zwölfmonatigen Bemessungszeitraum vor der Geburt durchschnittlich erzielten Erwerbseinkommens und danach Arbeitslosengeld.

Der Anspruch auf Arbeitslosengeld neben gleichzeitigem Bezug von Elterngeld setzt aber voraus, dass der betreffende Elternteil der Vermittlung der Agentur für Arbeit zur Verfügung steht und die übrigen Voraussetzungen für diese Entgeltersatzleistung erfüllt. Die Betreuung des Kindes muss daher für den Fall der Arbeitsaufnahme sichergestellt sein.

Dabei können sich arbeitslose Bezieher von Elterngeld wegen der Betreuung des Kindes auch auf versicherungspflichtige, mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassende Teilzeittätigkeiten beschränken, die den üblichen Bedingungen des für sie in Betracht kommenden Arbeitsmarktes entsprechen.

⇒ BEISPIEL

Frau Frosch, die zuvor Vollzeit gearbeitet hat und arbeitslos geworden ist, bezieht vor der Geburt ihres Kindes Arbeitslosengeld. Während der Mutterschutzfristen erhält sie in derselben Höhe Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse. Anschließend kann sie sich für mindestens 15 Wochenstunden wieder arbeitslos melden und Arbeitslosengeld zusätzlich zum Elterngeld beziehen.

📄 TIPP

Vor einer eventuellen (erneuten) Arbeitslosmeldung nach den Mutterschutzfristen oder während des Elterngeldbezuges sollte man sich beraten lassen (Agentur für Arbeit, Elterngeldstelle), auch hinsichtlich der Anrechnung des Arbeitslosengeldes auf das Elterngeld. Dabei ist z. B. zu bedenken, dass ein noch bestehender (Rest-)Anspruch auf Arbeitslosengeld während des Elterngeldbezuges nicht aufgebraucht wird, sondern erhalten bleibt. Unter Umständen besteht neben Elterngeld und/oder Arbeitslosengeld noch Anspruch auf Bürgergeld; meist ist ein Alleinerziehender bzw. in einer Familie ein Partner mit einem Kind,

das das dritte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, nicht verpflichtet, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen! Schließlich ist zu berücksichtigen, dass das Arbeitslosengeld sich nur nach der Teilzeit berechnet, für die man sich ggf. der Vermittlung der Agentur für Arbeit zur Verfügung stellt.

1.7.2 Elterngeld und Sozialleistungen, insbesondere Bürgergeld

Das Elterngeld bleibt gemäß § 10 Abs. 1 bis 4 BEEG ebenso wie ggf. nach der Entbindung auf Elterngeld angerechneter Zuschuss des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld bei einkommensabhängigen **Sozialleistungen** und bestimmten **Ermessensleistungen** bis zu einer Höhe von insgesamt 300 € (150 € im Fall von ElterngeldPlus) im Monat als Einkommen grundsätzlich unberücksichtigt. 300 € (150 €) werden also zusätzlich gezahlt. Angerechnet wird dagegen ein neben dem Mindestbetrag von 300 € eventuell gewährter Geschwisterbonus von mindestens 75 € monatlich.

Einkommensabhängige Sozialleistungen in diesem Sinne sind insbesondere Wohngeld und BAföG.

Bei **Mehrlingen** gilt auch hier ein erhöhter Freibetrag von je 300 € für das zweite und jedes weitere Kind. Bei Zwillingen werden also z. B. 600 € Basiselterngeld anrechnungsfrei neben Wohngeld und BAföG gezahlt (300 € Mindestbetrag plus 300 € für das zweite Kind).

Wird die verlängerte Auszahlung des Elterngeldes gewählt, halbiert sich der anrechnungsfreie Betrag von 300 € auf 150 € bzw. bei Zwillingen z. B. von 600 € auf 300 €.

Das Elterngeld wird in voller Höhe (also auch in Höhe des Mindestbetrages von 300 bzw. 150 €) als Einkommen bei der Berechnung von Bürgergeld, Sozialhilfe und Kinderzuschlag berücksichtigt (§ 10 Abs. 5 BEEG).

Zur Klarstellung: Das Elterngeld selbst wird in Höhe von 300 € (150 € ElterngeldPlus) weiterhin neben den genannten (gekürzten) Sozialleistungen zusätzlich gezahlt.

Einen **Elterngeldfreibetrag** bei der Anrechnung erhalten die Eltern, die Bürgergeld, Sozialhilfe oder Kinderzuschlag beziehen und vor der Geburt des Kindes erwerbstätig waren (§ 10 Abs. 5 S. 2 BEEG). Das betrifft insbesondere die sog. Aufstocker, also Niedrigverdiener oder Minijobber, die zur Sicherung ihres Existenzminimums zusätzlich eine dieser Leistungen erhalten. Der Freibetrag entspricht dem Einkommen vor der Geburt, höchstens jedoch 300 € Basiselterngeld bzw. 150 € bei Wahl des ElterngeldPlus (§ 10 Abs. 5 S. 3 BEEG). Eine Mehrlingsgeburt führt nicht zu einer Erhöhung dieses Elterngeldfreibetrages.

⇒ BEISPIEL 1

Frau Lurch bezieht Bürgergeld. Vor der Geburt ihres Kindes hatte sie aus einem Minijob ein durchschnittliches monatliches Nettoeinkommen von 200 € (Freibetrag). Da Frau Lurch Basiselterngeld gewählt hat, erhält sie das Mindestelterngeld in Höhe von 300 €. Davon werden lediglich 100 € auf das Bürgergeld angerechnet, d. h. diese Leistung wird entsprechend gekürzt. Bei Wahl des ElterngeldPlus unterbleibt eine Anrechnung, weil ihr Freibetrag von 200 € um 50 € höher ist als das MindestelterngeldPlus.

1.7.3 Elterngeld und Unterhaltspflichten

Unterhaltsverpflichtungen werden durch die Zahlung von Elterngeld (und ggf. Landeselterngeld) nur insoweit berührt, als die Leistung 300 € bzw. 150 € monatlich übersteigt, d. h. der Mindestbetrag des Basiselterngeldes oder ElterngeldPlus wird weder beim Unterhaltsberechtigten noch beim Unterhaltspflichtigen als Einkommen angerechnet.

Bei **Mehrlingsgeburten** erhöht sich auch hier der anrechnungsfreie Betrag um je 300 € (bzw. 150 €) für das zweite und jedes weitere Kind. In bestimmten im Bürgerlichen Gesetzbuch geregelten Fällen ist zur Vermeidung von groben Unbilligkeiten ausnahmsweise das volle Elterngeld als Einkommen zu berücksichtigen (z. B. bei Unterhaltsansprüchen minderjähriger Kinder, § 11 S. 4 BEEG).

1.8 Auswirkungen auf die Sozialversicherung

In der gesetzlichen **Kranken- und Pflegeversicherung** bleibt die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger erhalten, solange Elterngeld bezogen oder Elternzeit in Anspruch genommen wird. Auch die freiwillige Mitgliedschaft besteht in dieser Zeit grundsätzlich weiter. Das Elterngeld – Basiselterngeld wie ElterngeldPlus – ist beitragsfrei. Die beitragsfreie Weiterversicherung gilt für versicherungspflichtige Elterngeldbezieher auch ohne Elternzeit. Freiwillig gesetzlich Versicherte müssen unter Umständen jedoch weiterhin Krankenversicherungsbeiträge zahlen, zum Beispiel dann, wenn sie nicht familienversichert werden können.

Für diejenigen, die vor der Geburt des Kindes über den Ehepartner familienversichert waren, ändert sich nichts. Das Elterngeld wird beim Gesamteinkommen nicht berücksichtigt. Personen, die in einer privaten Krankenversicherung versichert sind, müssen ihre Prämien während des Bezuges von Elterngeld und während der gesamten Elternzeit weiterzahlen, und zwar auch den bisher vom Arbeitgeber übernommenen Anteil.

In der gesetzlichen **Rentenversicherung** ist die soziale Absicherung vom Bezug von Elterngeld bzw. der Inanspruchnahme von Elternzeit unabhängig. Für die Erziehung von ab 1992 geborenen Kindern gelten jeweils die ersten drei Lebensjahre als vollwertige Beitragszeiten, d. h. diese Jahre werden als rentenbegründende und -steigernde Kindererziehungszeit angerechnet. Daneben werden Berücksichtigungszeiten wegen Kindererziehung bis zum zehnten Lebensjahr des Kindes gewährt.

In der **Arbeitslosenversicherung** sind Personen in der Zeit versicherungspflichtig, in der sie ein Kind erziehen, das das dritte Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Voraussetzung ist, dass die Erziehenden unmittelbar vor der Kindererziehung versicherungspflichtig waren oder eine laufende Entgeltersatzleistung nach dem SGB III bezogen haben. Die Versicherungspflicht tritt unabhängig vom Elterngeldbezug ein. Haben mehrere Personen ein Kind gemeinsam erzogen, besteht die Versicherungspflicht aber nur für die Person, der die Kindererziehungszeit in der gesetzlichen Rentenversicherung zuzuordnen ist.

Weitere Einzelheiten zur Sozialversicherung siehe Kapitel 2.11.4.


1.9 Steuer- und Beitragsfreiheit

Das Elterngeld ist steuerfrei und in der Sozialversicherung beitragsfrei. Lediglich der Progressionsvorbehalt ist zu beachten.

Progressionsvorbehalt bedeutet, dass das Elterngeld den Steuersatz in Bezug auf das sonstige zu versteuernde Einkommen erhöht und in vielen Fällen Steuern nachzuzahlen sind. Bei Wahl des ElterngeldPlus wird der Progressionseffekt gemildert. Grundsätzlich sind alle, die in einem Jahr mehr als 410 € Lohnersatzleistungen (Elterngeld, Mutterschaftsgeld, Arbeitslosengeld etc.) beziehen, zur Abgabe einer Einkommensteuererklärung verpflichtet. Bis zur Höhe des jeweiligen Mindestbetrages (300 € bzw. 150 €) können Ansprüche auf Elterngeld im Übrigen auch nicht gepfändet werden.

1.10 Elterngeldantrag, Auszahlung

Der Antrag auf Elterngeld muss schriftlich bei der nach Wohnsitz zuständigen Behörde gestellt werden (§ 7 Abs. 1 BEEG). Ein mündlicher Antrag, z. B. telefonisch, reicht nicht aus.

 **TIPP** Der Elterngeldantrag sollte möglichst bald nach der Geburt des Kindes gestellt werden. Eine rückwirkende Zahlung ist maximal für die letzten drei Lebensmonate vor Beginn des Lebensmonats des Kindes möglich, in dem der Antrag bei der Behörde eingegangen ist. Bei unverschuldeter Fristversäumnis ist eine Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zulässig.

Die zuständigen Behörden (Elterngeldstellen) sind je nach Bundesland:

Baden-Württemberg:	L-Bank
Bayern:	Zentrum Bayern Familie und Soziales
Berlin:	Bezirksämter (Jugendamt)
Brandenburg:	Landkreise, kreisfreie Städte
Bremen:	Amt für soziale Dienste
Hamburg:	Bezirksämter
Hessen:	Ämter für Versorgung und Soziales
Mecklenburg-Vorpommern:	Landesamt für Gesundheit und Soziales
Niedersachsen:	Landkreise, kreisfreie Städte und einige kreisangehörige Gemeinden
Nordrhein-Westfalen:	Landkreise und kreisfreie Städte
Rheinland-Pfalz:	Kreis- und Stadtverwaltungen
Saarland:	Landesamt für Soziales
Sachsen:	Landkreise und kreisfreie Städte
Sachsen-Anhalt:	Landkreise und kreisfreie Städte
Schleswig-Holstein:	Landesämter für soziale Dienste
Thüringen:	Landkreise und kreisfreie Städte

Gemäß § 16 SGB I kann Elterngeld aber auch bei allen anderen Trägern von Sozialleistungen, allen Gemeinden und bei Auslandsaufenthalt den amtlichen Vertretungen der Bundesrepublik Deutschland beantragt werden. Der Antrag gilt als zu dem Zeitpunkt gestellt, in dem er bei einer dieser Stellen eingegangen ist.

In dem Antrag ist anzugeben, für wie viele und welche der ersten 14 Lebensmonate des Kindes konkret Basiselterngeld oder ElterngeldPlus auch über den 14. Lebensmonat hinaus bis maximal 28. Lebensmonat des Kindes beansprucht wird. Dies gilt auch für die Beantragung des Partnerschaftsbonus von weiteren maximal vier Monaten ElterngeldPlus je Elternteil. Jeder Antragsteller muss einen eigenen Antrag abgeben, d. h. sind mehrere Personen anspruchsberechtigt, muss jeder von ihnen einen Antrag stellen, wenn er Elterngeld beziehen will. Die dabei erfolgte Festlegung auf Zahl und Lage der Bezugsmonate ist für die gesamte Dauer des Elterngeldbezuges grundsätzlich verbindlich.

Der Antrag kann ohne Angabe von Gründen und zusätzlich einmal in besonderen Härtefällen geändert werden (maximal drei Monate rückwirkende Zahlung!). Der Gesetzgeber hat in § 7 Abs. 2 darauf verzichtet, die Härtefälle exemplarisch zu benennen – es handelt sich aber nach wie vor z. B. um Fälle wie Eintritt einer schweren Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod eines Elternteils oder eines Kindes oder eine erheblich gefährdete wirtschaftliche Existenz der Eltern nach der Antragstellung. Eine Änderung ist ausgeschlossen, soweit Monatsbeträge bereits ausgezahlt worden sind. Dies gilt nicht für Härtefallgründe (§ 7 Abs. 2 S. 3 BEEG).

Nachträglich kann für einen Monat, in dem bereits ElterngeldPlus bezogen worden ist, jetzt Basiselterngeld beantragt werden. Damit kann eine einmal getroffene Entscheidung für das ElterngeldPlus später noch einmal korrigiert werden, wenn die elterngeldberechtigte Person früher als geplant wieder in Vollzeit arbeitet oder eine weitere Schwangerschaft eintritt.

Außer bei Antragstellung durch eine allein sorgeberechtigte Person (§ 4 c BEEG) ist der Antrag von beiden Elternteilen bzw. anderen anspruchsberechtigten Personen zu unterschreiben. Damit wird sichergestellt, dass die andere berechtigte Person Kenntnis vom Antrag hat und eine für sie nachteilige Aufteilung des Elterngeldes verhindern kann. Das kommt insbesondere in Betracht, wenn mehr als die Hälfte der insgesamt zustehenden Monatsbeträge beantragt werden. Die andere Person, meist der andere Elternteil, hat nunmehr gemäß § 7 Abs. 3 BEEG mehrere Möglichkeiten: Entweder unterschreibt sie lediglich den Antrag des antragstellenden Elternteils ohne weitere eigene Erklärungen, dann akzeptiert sie die antragsgemäße Bewilligung des Elterngeldes und kann bei einem eventuellen späteren eigenen Antrag abweichend von § 5 Abs. 2 BEEG nur noch die verbleibenden Monate erhalten.

Stattdessen kann sie gleichzeitig einen eigenen Antrag stellen oder der Elterngeldstelle lediglich anzeigen, für wie viele Monate sie selbst Elterngeld beansprucht.

Mit dieser **Anzeige** wird nur die Absicht eines späteren Antrages erklärt, sie stellt selbst noch keinen eigenen Antrag dar. Beanspruchen beide Elternteile mehr als die ihnen insgesamt zustehenden Monatsbeträge, wird der Anspruch des antragstellenden Elternteils durch die Anzeige aber bereits verbindlich gemäß § 5 Abs. 2 BEEG beschränkt. Dies gilt auch für den Fall, dass die anzeigende Person ihren Elterngeldanspruch später ganz oder teilweise nicht geltend macht (Ausnahme nur in besonderen Härtefällen).

Der **schriftliche Antrag** muss alle Angaben enthalten, die für die Leistung erheblich sind, also z. B. für welches Kind Basiselterngeld oder ElterngeldPlus beansprucht wird, die Festlegung des Bezugszeitraums für Basiselterngeld und/oder ElterngeldPlus, Erwerbstätigkeit nach der Geburt des Kindes, Bezug von Mutterschaftsgeld/Arbeitgeberzuschuss, Erwerbseinkommen vor und voraussichtlich nach der Geburt. Soweit es zum Nachweis des Erwerbseinkommens oder der wöchentlichen Arbeitszeit erforderlich ist, haben (auch ehemalige) Arbeitgeber einem Arbeitnehmer auf Verlangen das Arbeitsentgelt, die für die Ermittlung der nach den §§ 2e und 2f BEEG erforderlichen Abzugsmerkmale für Steuern und Sozialabgaben sowie die Arbeitszeit zu bescheinigen (§ 9 BEEG).

**TIPP**

Zur **Beantragung des Elterngeldes** empfiehlt es sich, die Antragsformulare zu benutzen, die es bei den Elterngeldstellen, aber auch bei vielen Gemeindeverwaltungen, den Krankenkassen oder in Krankenhäusern mit Entbindungsstationen gibt. Diese Vordrucke enthalten auch Angaben darüber, welche Nachweise vorgelegt werden müssen. Sinnvollerweise sollten die Antragsformulare schon vor der Geburt des Kindes besorgt und weitestgehend ausgefüllt werden.

Regelmäßig sind folgende Bescheinigungen erforderlich:

- Geburtsurkunde des Kindes,
- Einkommensnachweise für die Zeit vor und nach der Geburt des Kindes,
- Verdienstbescheinigungen des Arbeitgebers, bei Selbstständigen meist Steuerbescheid,
- bei Teilzeitarbeit im Bezugszeitraum des Elterngeldes Arbeitszeitbestätigung durch den Arbeitgeber und
- ggf. Bescheinigung der Krankenkasse über das Mutterschaftsgeld und des Arbeitgebers über den Zuschuss.

Das Elterngeld ist gemäß § 6 BEEG im Laufe des Lebensmonats des Kindes auszuzahlen, für den es bestimmt ist, d. h. spätestens am letzten Werktag dieses Lebensmonats muss es beim Berechtigten eingegangen sein. Dementsprechend muss die erste Zahlung spätestens einen Monat nach Eingang des vollständigen schriftlichen Antrags bei der Elterngeldstelle erfolgen.

**!!! WICHTIG**

Zu beachten ist, dass die Elterngeldstelle einen gewissen Zeitraum zur Bearbeitung des Elterngeldantrages benötigt. Wenn der Vater ab Geburt Elterngeld in Anspruch nehmen will, muss er somit in Vorleistung treten.

1.11 Mitteilungspflichten, nachträgliche Veränderungen

Nach Beantragung des Elterngeldes besteht die Verpflichtung, der Elterngeldstelle unverzüglich alle Änderungen in den Verhältnissen mitzuteilen, die für die Leistung erheblich sind oder über die im Zusammenhang mit dem Elterngeld Erklärungen abgegeben wurden (§ 60 Abs. 1 SGB I). Diese Verpflichtung besteht auch, solange über den Antrag noch nicht entschieden wurde. Eine Mitteilungspflicht des Antragstellers besteht insbesondere, wenn

- ihm das Recht auf Personensorge entzogen wird,
- er das Kind nicht mehr selbst betreut und erzieht (z. B. längerer Krankenhausaufenthalt),
- das Kind nicht mehr in seinem Haushalt lebt,
- das Kind verstirbt,
- er eine (auch nur geringfügige) Erwerbstätigkeit aufnimmt oder bei einer Teilzeitbeschäftigung die Arbeitszeit erhöht,
- sich das Erwerbseinkommen oder die Prognose des voraussichtlichen Erwerbseinkommens während des Elterngeldbezuges ändert,
- ihm laufendes Mutterschaftsgeld oder eine Einkommensersatzleistung gezahlt wird,
- die Voraussetzungen für die Gewährung des Elterngeldes für die vollen beantragten 14 Monate Basiselterngeld bzw. 28 Monate ElterngeldPlus nicht mehr vorliegen,
- die Voraussetzungen für den Partnerschaftsbonus nicht mehr vorliegen,
- die Einkommensgrenze des zu versteuernden Einkommens auch der anderen berechtigten Person in Höhe von 175.000 € (Spitzenverdiener) überschritten wird,
- sich sein Personenstand, seine Anschrift oder Kontoverbindung ändert.

Wer bei **Antragstellung** eine zulässige Teilzeitarbeit während des Bezugszeitraums des Elterngeldes plant, für dessen voraussichtliches Erwerbseinkommen ist naturgemäß nur eine Prognose möglich. Soweit der Antrag dazu Angaben enthält, ist nach Ablauf des Bezugszeitraums das in dieser Zeit tatsächlich erzielte Einkommen nachzuweisen (§ 8 Abs. 1 BEEG). Ohne Erwerbseinkommen im Bezugszeitraum wird Elterngeld unter dem Vorbehalt des Widerrufs für den Fall gezahlt, dass entgegen den Angaben im Antrag doch Erwerbseinkommen erzielt wurde (§ 8 Abs. 2 BEEG).

Wird dagegen nach den Angaben im Antrag im Bezugszeitraum voraussichtlich nicht genau bezifferbares Erwerbseinkommen bezogen oder kann das vor der Geburt des Kindes erhaltene Erwerbseinkommen nicht ermittelt werden, wird Elterngeld gemäß § 8 Abs. 3 BEEG bis zum Nachweis des tatsächlich erzielten Einkommens aus Erwerbstätigkeit vorläufig unter Berücksichtigung des zunächst glaubhaft gemachten Einkommens gezahlt.

Eine abschließende Entscheidung trifft die Elterngeldstelle erst nach dem Ende des Elterngeldbezuges anhand des tatsächlich erzielten Erwerbseinkommens. Ist das bezogene Einkommen höher als angenommen, muss Elterngeld zurückgezahlt werden; ist das Einkommen niedriger, wird Elterngeld nachgezahlt.

1.12 Rechtsweg

Hat die Elterngeldstelle dem Antrag auf Elterngeld entsprochen, erteilt sie einen Bewilligungsbescheid. Bei völliger oder teilweiser Ablehnung kann der Anspruchsteller innerhalb eines Monats schriftlich oder bei der Behörde persönlich zur Niederschrift **Widerspruch** einlegen.

Gegen einen abweisenden Widerspruchsbescheid kann binnen eines Monats nach Zustellung schriftlich **Klage beim zuständigen Sozialgericht** (Wohnsitz oder Beschäftigungsort) erhoben werden (vgl. § 13 BEEG). Widerspruch und Anfechtungsklage haben aber keine aufschiebende Wirkung.

2. Elternzeit

Ziel der Elternzeit ist es, Müttern und ganz besonders auch Vätern Möglichkeiten zur individuellen und flexiblen Lebensgestaltung zu bieten. Beide Eltern sollen sich sowohl der Betreuung ihres Kindes als auch ihrem Beruf widmen können, ohne befürchten zu müssen, zu wenig gemeinsame Zeit für ihr Kind zu haben oder ihre berufliche Zukunft zu gefährden.

2.1 Überblick

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihr Kind selbst betreuen und erziehen, können im Anschluss an die Mutterschutzfrist (der andere Elternteil ab der Geburt) bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes Elternzeit in Anspruch nehmen.

Auch Großeltern, die mit ihrem Enkelkind in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen, können von ihrem Arbeitgeber Elternzeit (sog. Großelternzeit) beanspruchen. Voraussetzung ist jedoch, dass ein Elternteil des Kindes minderjährig ist oder aber sich in einer Ausbildung befindet, die vor dem 18. Lebensjahr begonnen wurde (§ 15 Abs. 1a BEEG).

Von jedem Elternteil kann ein Teil der Elternzeit – bis zu 24 Monate – auf den Zeitraum zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes übertragen werden (ohne Anrechnung der Elternzeit des Partners), z. B. während des ersten Schuljahres. Dies gilt für jedes Kind, auch bei Mehrlingsgeburten und bei kurzer Geburtenfolge. Die Zustimmung des Arbeitgebers ist für die Übertragung nicht notwendig.

Während der Elternzeit ruht das Arbeitsverhältnis; Nebenpflichten wie etwa die Verschwiegenheitspflicht bleiben aber grundsätzlich bestehen. Die Inanspruchnahme von Elternzeit ist unabhängig von der Inanspruchnahme bzw. Bezugsdauer des Elterngeldes.

Die Elternzeit kann von der Mutter oder dem Vater allein oder abwechselnd, von beiden Eltern, aber auch ganz oder zeitweise gemeinsam genommen werden. Die Elternzeit wird bei jedem Elternteil separat betrachtet. Die Inanspruchnahme von Elternzeit setzt im Übrigen nicht voraus, dass der andere Elternteil einer Erwerbstätigkeit nachgeht (EuGH vom 16.7.2015, RS C-222/14 Maistrellis). Jeder Elternteil kann seine Elternzeit aufteilen in drei Zeitabschnitte – mit Zustimmung des Arbeitgebers auch mehr. Diese Elternzeitabschnitte können durch Zeiten einer Erwerbstätigkeit unterbrochen sein.

Die Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes muss spätestens sieben Wochen vor ihrem Beginn beim Arbeitgeber geltend gemacht werden. Gleichzeitig muss verbindlich erklärt werden, für welche Zeiten bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes Elternzeit genommen wird. Soll die Elternzeit zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes liegen, muss sie spätestens 13 Wochen vor dem gewünschten Beginn vom Arbeitgeber in Textform (Brief oder Mail) verlangt werden.

Während der Elternzeit bleibt das Arbeitsverhältnis bestehen. Es gilt in dieser Zeit für den Arbeitgeber das gleiche Kündigungsverbot wie während der Schwangerschaft und der Schutzzeit nach der Geburt. Der Kündigungsschutz beginnt mit der Anmeldung der Elternzeit, frühestens jedoch acht Wochen vor deren Beginn (14 Wochen vor dem Beginn der Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und der Vollendung des achten Lebensjahres).

Während der Elternzeit ist eine Teilzeittätigkeit mit einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 32 Stunden wöchentlich beim bisherigen Arbeitgeber und mit dessen Zustimmung auch bei einem anderen Arbeitgeber oder als Selbstständiger zulässig.

Unter bestimmten Voraussetzungen haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während der Elternzeit gegen ihren Arbeitgeber einen **Rechtsanspruch auf Teilzeit** und nach der Elternzeit auf Rückkehr zur vorherigen Arbeitszeit.

Die **soziale Absicherung** ist während der Elternzeit gewährleistet. Wer Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung ist, bleibt weiter versichert. Nach der Elternzeit besteht Arbeitslosenversicherungsschutz. In der Rentenversicherung werden für Kinder, die ab 1992 geboren wurden, drei Erziehungsjahre anerkannt.

2.2 Anspruchsvoraussetzungen

Der Anspruch auf Elternzeit ist ein arbeitsrechtlicher Anspruch gegen den Arbeitgeber auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit zur Betreuung und Erziehung von Kindern.

Er steht nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu, einschließlich den in Heimarbeit Beschäftigten (§§ 15 Abs. 1, 20 Abs. 2 BEEG). Es muss sich um ein Arbeitsverhältnis handeln, für das die arbeitsrechtlichen Vorschriften der Bundesrepublik Deutschland gelten. Dies gilt grundsätzlich für alle Arbeitsverhältnisse im Bundesgebiet unabhängig von Wohnsitz oder Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers oder Arbeitgebers.

Auch **Arbeitnehmer in Teilzeit** (einschließlich geringfügig Beschäftigte) oder in einem befristeten Arbeitsverhältnis haben Anspruch auf Elternzeit. Ein befristetes Arbeitsverhältnis verlängert sich aber nicht um die Dauer der Elternzeit – Ausnahmen z. B. Ausbildungsverhältnisse, siehe unten.

Die zur ihrer **Berufsbildung** Beschäftigten gelten ebenfalls als Arbeitnehmer. Dies sind z. B. Auszubildende, zur beruflichen Weiterbildung nach dem SGB III Beschäftigte und Praktikanten. Diese nur, wenn das Praktikum nicht integrierter Bestandteil einer Schulausbildung oder eines Hochschulstudiums ist.

Die Elternzeit wird jedoch **nicht** auf Berufsbildungszeiten angerechnet (§ 20 Abs. 1 BEEG, § 15 BBiG). Dies gilt unabhängig davon, ob der Berechtigte ganz mit der Ausbildung aussetzt oder eine Teilzeit-Ausbildung nach § 7a Abs. 1 BBiG während der Elternzeit ausübt. Soweit bestimmte Berufsbildungszeiten vereinbart worden sind, verlängert sich **auf Antrag** das der Berufsbildung dienende Vertragsverhältnis um die in Anspruch genommene Elternzeit.

Eine entsprechende Sonderregelung gilt für wissenschaftliche Mitarbeiter mit ihrem Einverständnis nach § 2 Abs. 5 S. 1 Nr. 3 Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Die Verlängerung schließt sich dabei automatisch an das vom Arbeitsvertrag vorgesehene Befristungsende an, sofern der wissenschaftliche Mitarbeiter damit einverstanden ist (BAG vom 28.05.2014, Az. 7 AZR 456/12). Gleiches gilt für befristete Verträge mit Ärzten in der Weiterbildung nach § 1 Abs. 4 S. 1 Ziff. 3 ÄrzteBefrG.

Hat der Arbeitnehmer vor Beginn der Elternzeit mehrere Arbeitsverhältnisse, so steht es ihm frei, Elternzeit nur in einem von ihnen zu nehmen und in dem oder den anderen Arbeitsverhältnissen weiterzuarbeiten bis zu insgesamt maximal 32 Wochenstunden im Durchschnitt des Lebensmonats des Kindes. Er ist nicht verpflichtet, Elternzeit in allen Arbeitsverhältnissen zu nehmen.

Für einen Anspruch auf Elternzeit müssen Arbeitnehmer gemäß § 15 Abs. 1 und 4 BEEG grundsätzlich drei Voraussetzungen erfüllen:

- Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer muss mit dem Kind in einem gemeinsamen Haushalt leben,
- das Kind (überwiegend) selbst betreuen und erziehen und
- während der Elternzeit nicht mehr als 32 Wochenstunden im Durchschnitt des Lebensmonats des Kindes arbeiten.

Was das **Kindschaftsverhältnis** anbelangt, bedürfen nicht sorgeberechtigte Personen der Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können Elternzeit geltend machen zur Betreuung

- ihres Kindes,
- des Kindes eines Vaters, der noch nicht wirksam als Vater anerkannt worden ist oder über dessen Antrag auf Vaterschaftsfeststellung noch nicht entschieden wurde,
- eines Kindes des Ehegatten,
- eines Kindes, das sie in Adoptionspflege oder Vollzeitpflege (§ 33 SGB VIII) aufgenommen haben sowie
- eines Enkelkindes, Bruders, Neffen oder einer Schwester oder Nichte bei schwerer Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod der Eltern sowie
- eines Enkelkindes, wenn ein Elternteil des Kindes minderjährig ist oder sich in einer Ausbildung befindet, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen wurde. Kein Anspruch auf Elternzeit besteht für die Großeltern, wenn ein Elternteil des Kindes selbst Elternzeit nimmt (§ 15 Abs. 1a S. 2 BEEG). Das Elterngeld können jedoch nur die Eltern beziehen, nicht aber die Großeltern (eine Ausnahme besteht nur im Fall von schwerer Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod der Eltern, § 1 Abs. 4 BEEG).

Eine Änderung in der Anspruchsberechtigung ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen (§ 16 Abs. 5 BEEG).

!!! WICHTIG

Der Anspruch auf Elternzeit ist bei Vorliegen der Voraussetzungen nicht von der Zustimmung des Arbeitgebers abhängig und kann nicht durch Vertrag (Arbeitsvertrag, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung etc.) ausgeschlossen oder eingeschränkt werden (§ 15 Abs. 2 S. 6 BEEG). Dies gilt sowohl für einen bereits entstandenen als auch für einen erst künftig entstehenden Anspruch auf Elternzeit. Abweichende Vereinbarungen zugunsten des Arbeitnehmers sind dagegen zulässig.

2.3 Aufteilung bzw. gemeinsame Elternzeit

Die Elternzeit kann ganz oder teilweise von einem Elternteil allein oder von beiden Eltern gemeinsam in Anspruch genommen werden (§ 15 Abs. 3 S. 1 BEEG). Dabei wird die Elternzeit für jeden Elternteil separat betrachtet, d. h. vollkommen unabhängig voneinander. Jeder Elternteil hat somit Anspruch auf maximal drei Jahre Elternzeit.

Sind **beide Eltern berufstätig**, steht ihnen also frei, wer von ihnen für welche Zeiträume Elternzeit nimmt. Sie können die Elternzeit auch untereinander aufteilen und sich bei der Elternzeit abwechseln. Die Eltern können die Elternzeit aber auch gleichzeitig in Anspruch nehmen, d. h. Anteile der Elternzeit oder sogar die gesamte dreijährige Elternzeit komplett gemeinsam nutzen.

Grundsätzlich besteht der Anspruch auf Elternzeit längstens bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes (§ 15 Abs. 2 S. 1 BEEG). Dies gilt auch bei Mehrlingsgeburten. Die Mutterschutzfrist nach der Entbindung wird auf die Elternzeit angerechnet, verlängert diese also nicht über die Vollendung des dritten Lebensjahres hinaus!

Ausnahmsweise kann Anspruch auf Elternzeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres nur bestehen bei:

- Übertragung eines Teils der Elternzeit auf die Zeit nach dem dritten Geburtstag des Kindes,
- Adoption und Adoptionspflege sowie Vollzeitpflege.

Jeder Elternteil kann seine Elternzeit in maximal drei Zeitabschnitte aufteilen. Eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich (§ 16 Abs. 1 S. 6 BEEG). Als Zeitabschnitt in diesem Sinne zählt jeder Elternzeitabschnitt, den ein Elternteil bei seinem Arbeitgeber geltend macht. Wenn die drei Zeitabschnitte bei einem Elternteil verbraucht sind, ist für diesen Elternteil grundsätzlich keine weitere Elternzeit mehr möglich, es sei denn, dass der Arbeitgeber einer weiteren Aufteilung zustimmt. Das gilt auch in dem Fall der Übertragung eines Teils der Elternzeit auf die Zeit nach dem dritten Geburtstag des Kindes.

Zwischen den einzelnen Zeitabschnitten dürfen auch Zeiten der Erwerbstätigkeit liegen, die nicht als Elternzeitabschnitte mitzählen. Die Festlegung der Zeitabschnitte kann im Einzel-

fall rechtsmissbräuchlich und unwirksam sein, so z. B. wenn eine Lehrerin ihre Elternzeit nur durch Schulferien (mit Anspruch auf Arbeitsvergütung) unterbrechen will (LAG Saarland vom 17.05.1995, Az. 2 Sa 7/95).


2.4 Rechtzeitige Geltendmachung, Anmeldefrist

Elternzeit tritt nicht kraft Gesetzes ein, sondern vielmehr erst durch das Verlangen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers in Textform gegenüber dem Arbeitgeber (BAG vom 10.05.2016, Az. 9 AZR 145/15). Einer Einverständniserklärung des Arbeitgebers bedarf es nicht. Gleichzeitig mit der schriftlichen Anmeldung muss verbindlich festgelegt werden, für welche Zeiten innerhalb der ersten beiden Lebensjahre Elternzeit genommen wird.

Damit die Elternzeit zum gewünschten Zeitpunkt beginnen kann, muss sie rechtzeitig in Textform vom Arbeitgeber verlangt werden, und zwar spätestens sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit (§ 16 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 BEEG) bzw. spätestens 13 Wochen im Zeitraum zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes (§ 16 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 BEEG).

Bei dringenden Gründen ist ausnahmsweise auch eine angemessene kürzere Frist möglich, z. B. zu Beginn einer Adoptionspflege, soweit sich diese im Einzelfall nicht ausreichend vorplanen ließ. Dies gilt auch im Falle einer Frühgeburt bzw. sonstigen vorzeitigen Entbindung für die Elternzeit des Vaters.


Entscheidend für die fristgerechte Geltendmachung der Elternzeit ist der Zugang der Mitteilung beim Arbeitgeber!

 **TIPP** Aus Beweisgründen empfiehlt sich die persönliche Übergabe gegen Empfangsbestätigung auf der Kopie oder die Übersendung per Einschreiben mit Rückschein.

Der Arbeitgeber **muss** dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin die Elternzeit schriftlich bescheinigen (§ 16 Abs. 1 S. 8 BEEG).

Für Mütter beginnt die Elternzeit frühestens nach Ablauf der meist achtwöchigen Mutterschutzfrist nach der Entbindung, da während dieser Zeit aufgrund des Beschäftigungsverbots des § 3 Abs 2 MuSchG eine weitere Freistellung von der Arbeitspflicht und somit eine Elternzeit nicht mehr möglich ist.

Dagegen können Väter die Elternzeit bereits ab der Geburt des Kindes oder während der Mutterschutzfrist beginnen. Selbstverständlich kann, wenn die Eltern dies wünschen, die Elternzeit (oder Teile davon) auch erst später beginnen, z. B. bei Aufteilung unter den Eltern oder im Übertragungsfall. Der Beginn der Elternzeit muss sich auch nicht mit vollen Lebensmonaten des Kindes oder vollen Kalendermonaten decken.

 **BEISPIEL 1** Frau Forster möchte während des ersten und dritten Lebensjahres ihres Kindes Elternzeit nehmen, Herr Forster für das zweite Lebensjahr.

Somit muss Frau Forster die Elternzeit für das erste Jahr spätestens sieben Wochen vor Ablauf der Mutterschutzfrist geltend machen. Sowohl ihre Elternzeit für das dritte Jahr als auch die Elternzeit des Vaters für das zweite Jahr müssen erst sieben Wochen vor dem geplanten Beginn beim jeweiligen Arbeitgeber schriftlich verlangt und verbindlich festgelegt werden.

➔ BEISPIEL 2

Im Anschluss an die **achtwöchige Mutterschutzfrist** möchte Frau Waldmann zunächst bis zum zweiten Geburtstag ihres Kindes Elternzeit beanspruchen. Dieser Teil der Elternzeit ist spätestens sieben Wochen vor Ablauf der Mutterschutzfrist beim Arbeitgeber schriftlich anzumelden und verbindlich festzulegen. Die restliche Elternzeit von einem Jahr wollen die Eltern während des ersten Schuljahres des Kindes gemeinsam nehmen. Die Eltern müssen diesen übertragenen Elternzeitanteil bei ihrem jeweiligen Arbeitgeber 13 Wochen vor dem gewünschten Beginn anmelden.

Die **sieben- bzw. 13-wöchige Anmeldefrist** endet mit dem Tag der siebten bzw. 13. Woche vor Beginn der Elternzeit, der in seiner Benennung dem Tag entspricht, der dem ersten Tag der Elternzeit vorausgeht. Fällt der letzte Tag der Anmeldefrist auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, so gilt hier nicht § 193 BGB, d. h. dies führt nicht zu einer Fristverlängerung bis zum Ablauf des nächsten Werktages (vgl. BAG vom 05.03.1970, Az. 9 AZR 145/15).

➔ BEISPIEL 1

Das Kind von Frau Wolff wurde wie vorausberechnet am Donnerstag, den 17. Juli 2025, geboren. Am Donnerstag, den 11. September 2025, endet die Mutterschutzfrist. Anschließend, also ab Freitag, den 12. September 2025, möchte Frau Wolff bis Ende des zweiten Lebensjahres ihres Kindes Elternzeit nehmen. Dies muss sie spätestens sieben Wochen vor dem Beginn der Elternzeit, d. h. am Donnerstag, den 24. Juli 2025, von ihrem Arbeitgeber verlangen und ihm gleichzeitig mitteilen, dass sie erst am 17. Juli 2027 die Arbeit wieder aufnimmt.

➔ BEISPIEL 2

Das Kind von Frau Fox wird am Donnerstag, den 17. Juli 2025, geboren. Die Mutter möchte für das erste Lebensjahr Elternzeit nehmen, der Vater für den 13. und 14. Lebensmonat. Da Herr Fox seine Elternzeit also am Freitag, dem 14. Juli 2026, antreten will, muss seine schriftliche Mitteilung spätestens bis Freitag, den 29. Mai 2026, beim Arbeitgeber vorliegen.

Bei gewünschtem Beginn der Elternzeit in unmittelbarem Anschluss an die Mutterschutzfrist nach der Entbindung ist bei der Berechnung der Anmeldefrist aber zu beachten, dass sich bei medizinischen Frühgeburten bzw. sonstigen vorzeitigen Entbindungen die zwölf- bzw. achtwöchige Mutterschutzfrist nach der Entbindung um den Zeitraum verlängert, um den sich im Einzelfall die sechswöchige Schutzfrist vor der Geburt verkürzt hat.

TIPP

Soll sich die Elternzeit unmittelbar an die achtwöchige Mutterschutzfrist anschließen, sollte sie sinnvollerweise erst nach der Entbindung rechtzeitig geltend gemacht werden. Vorher sollte auch bei Drängen des Arbeitgebers nur eine unverbindliche Absichtserklärung erfolgen. Dabei muss auch die Frage des Kündigungsschutzes beachtet werden.

Wird die siebenwöchige bzw. 13-wöchige Anmeldefrist versäumt, so kann die Elternzeit nicht zum vorgesehenen Zeitpunkt genommen werden. Ein eigenmächtiger Antritt der Elternzeit

stellt eine rechtswidrige Arbeitsverweigerung dar. Es besteht allerdings die Möglichkeit, dass der Arbeitgeber auf eine Einhaltung der Frist verzichtet und auch eine verspätete Mitteilung akzeptiert. Andernfalls kann die Elternzeit erst sieben Wochen nach Zugang der schriftlichen Geltendmachung beim Arbeitgeber angetreten werden.

⇒ BEISPIEL Frau Hirsch, deren Kind am 26. August geboren wurde, möchte im Anschluss an die achtwöchige Mutterschutzfrist ab 22. Oktober Elternzeit nehmen. Ihrem Arbeitgeber teilt sie dies jedoch nicht schriftlich, wie erforderlich bis zum 2. September, sondern erst am 10. September mit. Also kann sie auch erst – da ihr Arbeitgeber auf Fristeinholung besteht – ab 30. Oktober in Elternzeit gehen. Das sind sieben Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung beim Arbeitgeber.

Auch von dieser Regelung gibt es gemäß § 16 Abs. 2 BEEG für Härtefälle eine Ausnahme. Will eine Arbeitnehmerin unmittelbar im Anschluss an die Mutterschutzfrist in Elternzeit gehen (gilt nicht bei Beginn der Elternzeit zu einem früheren oder späteren Zeitpunkt), versäumt sie aber die Sieben-Wochen-Frist für die Mitteilung an den Arbeitgeber, so ist dieses Versäumnis dann unerheblich, wenn es auf einem nicht von der Arbeitnehmerin zu vertretenden Grund beruht. Voraussetzung ist jedoch, dass die Mitteilung an den Arbeitgeber innerhalb **einer Woche** nach Wegfall des Grundes nachgeholt wird.

⇒ BEISPIEL Frau Hirsch hat im vorstehenden Beispiel die Anmeldefrist versäumt, da sie im Krankenhaus lag und nicht in der Lage war, den Arbeitgeber von ihrer Absicht, Elternzeit zu nehmen, zu unterrichten. Am 10. September war sie jedoch wieder so weit hergestellt, dass sie ihrem Arbeitgeber ihren Entschluss, in Elternzeit zu gehen, schriftlich mitteilen konnte. Geht die Mitteilung ihrem Arbeitgeber bis zum 17. September zu, so kann sie trotz Versäumnisses der Sieben-Wochen-Frist am 22. Oktober die Elternzeit antreten, da sie den Grund für das Versäumnis nicht zu vertreten hatte und die Mitteilung rechtzeitig nachgeholt hat.

TIPP Um Probleme möglichst zu vermeiden, sollte man versuchen, die Anmeldefrist auf jeden Fall einzuhalten, denn ob ein Fristversäumnis zu vertreten ist oder nicht, ist oft Auslegungssache. Unkenntnis über die Notwendigkeit einer Erklärung oder Erklärungsfrist hat meist der Arbeitnehmer zu vertreten.

2.5 Bindungswirkung der Geltendmachung

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen mit der Geltendmachung der Elternzeit in Textform, die innerhalb der ersten drei Lebensjahre des Kindes liegen soll, beim Arbeitgeber gleichzeitig schriftlich erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren sie Elternzeit nehmen werden (§ 16 Abs. 1 S. 2 BEEG). Es müssen die konkreten Daten für Beginn und Ende der Elternzeit angegeben werden. Andernfalls ist die Elternzeit nicht wirksam geltend gemacht.

Die Eltern sind aber nicht gehindert, z. B. Elternzeit von vornherein bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes zu nehmen.

Die **zweijährige Bindungszeit** bezieht sich auf die Zeit von der Geburt bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres, d. h. auf die ersten zwei Lebensjahre des Kindes. Auch wenn die Mutter die Elternzeit im Anschluss an die Mutterschutzfrist bzw. an einen auf die Mutterschutzfrist folgenden Erholungsurlaub nimmt, muss sie sich gemäß § 16 Abs. 1 S. 4 und 5 BEEG zunächst nur bis zum zweiten Geburtstag des Kindes festlegen.

!!! WICHTIG Wird nur für das erste Lebensjahr des Kindes Elternzeit genommen, kann für das zweite Jahr die Elternzeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers verlängert werden, denn die Elternzeiterklärung für das erste Lebensjahr ist verbindlich für den gesamten Zweijahreszeitraum.

Somit kann der Arbeitnehmer also, wenn er bisher nur für einen Zeitraum von bis zu zwei Jahren Elternzeit verlangt hatte, zum oder nach Ablauf des Zweijahreszeitraums erneut fristgerecht Elternzeit verlangen, um den maximalen Anspruchszeitraum von drei Jahren weiter oder ganz auszuschöpfen – bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes oder mit Übertragung von höchstens 24 Monaten auch später. Bei einer erneuten Inanspruchnahme von Elternzeit zum oder nach Ablauf des zweijährigen Bindungszeitraums muss selbstverständlich die siebenwöchige Anmeldefrist vor Beginn des neuen Elternzeitabschnitts beachtet werden.

Insoweit ist keine Zustimmung des Arbeitgebers erforderlich, da es sich nicht um eine Verlängerung der Elternzeit i. S. § 16 Abs. 3 S. 1 BEEG handelt. Zur ausnahmsweise vorzeitigen Beendigung oder Verlängerung der Elternzeit siehe Kapitel 2.6.

Will der Arbeitnehmer stattdessen von vornherein länger als zwei Jahre Elternzeit nehmen, z. B. die volle Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes ausschöpfen, kann er die Elternzeit auch gleich bei der Anmeldung entsprechend festlegen, die dann auch für Arbeitnehmer und Arbeitgeber verbindlich ist.

Soll die verbleibende Elternzeit dagegen zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes liegen, muss die Elternzeit spätestens 13 Wochen vor dem gewünschten Beginn vom Arbeitgeber verlangt werden (§ 16 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 BEEG). Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist hierfür nicht erforderlich. Da maximal bis zu 24 Monate der insgesamt zur Verfügung stehenden Elternzeit auf die Zeit nach dem dritten Geburtstag übertragen werden können, stellt sich die Frage, ob auch in diesem Fall eine verbindliche Festlegung für zwei Jahre erfolgt.

§ 16 Abs. 1 S. 2 BEEG stellt in diesem Zusammenhang aber klar, dass es sich nur um die erste Inanspruchnahme der Elternzeit in den ersten beiden Lebensjahren des Kindes handelt. Wird die Elternzeit nach dem dritten Geburtstag angemeldet und haben elternzeitberechtigte Arbeitnehmer erst einmal Elternzeit für das erste Lebensjahr des Kindes genommen, so können zwei weitere Zeitabschnitte zwischen dem dritten Geburtstag und der Vollendung des achten Lebensjahres genommen werden. Lediglich die Inanspruchnahme eines dritten Elternzeitabschnitts in diesem Zeitraum kann der Arbeitgeber aus dringenden betrieblichen Gründen innerhalb einer Frist von acht Wochen ab Zugang des Elternzeitantrags ablehnen (§ 16 Abs. 1 S. 7 BEEG).

TIPP In der Regel empfiehlt es sich aber, die Elternzeit zunächst nur für zwei Jahre anzumelden, um eine Entscheidung über die Gestaltung des dritten Jahres noch später treffen zu können!

⇒ BEISPIEL 1

Frau Ebert möchte im Anschluss an die Mutterschutzfrist Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres ihres Kindes nehmen. Eine entsprechende Anmeldung für die gesamte Zeit ist verbindlich und kann gegen den Willen des Arbeitgebers – abgesehen von bestimmten Härtefällen und zur Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen bei der Geburt eines weiteren Kindes (§ 16 Abs. 3 S. 3 BEEG) – nicht mehr geändert werden.

Will sich Frau Ebert nicht so lange binden und sich die Möglichkeit vorbehalten, die Arbeit schon vor dem dritten Geburtstag des Kindes wieder voll aufzunehmen, kann sie stattdessen auch Elternzeit zunächst nur beispielsweise bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes geltend machen. Das dritte Elternzeit-Jahr kann sie mit siebenwöchiger Anmeldefrist anhängen. Sie kann aber auch unter Umständen die Restelternzeit nach Übertragung z. B. während des ersten Schuljahres des Kindes nehmen und die restliche Elternzeit rechtzeitig mit 13-wöchiger Anmeldefrist vor ihrem gewünschten Beginn verlangen.

⇒ BEISPIEL 2

Herr Bock hat für ein Jahr Elternzeit ab der Geburt seines Kindes geltend gemacht. Damit ist er im doppelten Sinne für die ersten zwei Jahre gebunden. Zum einen muss er für ein Jahr tatsächlich in Elternzeit gehen und bleiben, zum anderen kann er mit Rücksicht auf die zweijährige Bindungswirkung für das zweite Lebensjahr des Kindes keine Elternzeit mehr verlangen. Er ist aber nicht gehindert, für den Zeitraum vom zweiten bis dritten Geburtstag des Kindes erneut Elternzeit zu nehmen. Insoweit muss er die normale Anmeldefrist von sieben Wochen einhalten und ist dann wieder an diese Erklärung gebunden.

Hat ein Arbeitnehmer **Anspruch auf Elternzeit** und macht er diese ordnungsgemäß gegenüber seinem Arbeitgeber schriftlich geltend, so bedarf es keiner ausdrücklichen Zustimmung oder Bewilligung durch den Arbeitgeber, anders als beim Erholungsurlaub. Vielmehr bewirkt die Mitteilung, dass der Arbeitnehmer ab dem vorgesehenen Zeitpunkt von der Arbeit freigestellt ist (BAG vom 17.02.1994, Az. 2 AZR 616/93).

Hat der Arbeitnehmer Elternzeit verlangt und für eine bestimmte Zeit festgelegt, ggf. auch über die zweijährige Bindungsfrist hinaus, so ist er daran und an die geltend gemachte Dauer grundsätzlich gebunden und kann sein Verlangen nicht mehr einseitig widerrufen. Einigt er sich jedoch mit seinem Arbeitgeber, so ist eine Abweichung oder Änderung der ursprünglich geplanten Elternzeit möglich. Ausnahmen siehe unten.

⇒ BEISPIEL 1

Frau Lux hat ihrem Arbeitgeber rechtzeitig und ordnungsgemäß mitgeteilt, dass sie nach Ablauf der Mutterschutzfrist bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes Elternzeit nimmt. Sie möchte diese nun bis zum Ende des zweiten Lebensjahres verlängern. Dies ist grundsätzlich nur möglich, wenn ihr Arbeitgeber damit einverstanden ist.

⇒ BEISPIEL 2

Frau Dachs hat ihrem Arbeitgeber mitgeteilt, dass sie im Anschluss an die Mutterschutzfrist für das erste und dritte Lebensjahr des Kindes Elternzeit nimmt, obwohl sie sich wegen der zweijährigen Bindungsfrist für das dritte Lebensjahr des Kindes noch nicht so frühzeitig hätte festlegen müssen.

Auch eine Änderung ihrer Planung für das dritte Lebensjahr ist jetzt grundsätzlich nur noch möglich, wenn sich ihr Arbeitgeber damit einverstanden erklärt.

Der einmal durch die Geltendmachung festgelegte Beginn der Elternzeit wird durch anschließende Arbeitsunfähigkeit vor Antritt der Elternzeit nicht berührt.

2.6 Dauer der Elternzeit

Die Elternzeit endet spätestens mit Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes, bei Übertragung eines maximal 24-monatigen Anteils der Elternzeit auf die Zeit nach dem dritten Geburtstag bis Vollendung des achten Lebensjahres (§ 15 Abs. 2 S. 1 und 4 BEEG). Eine Mindestdauer der Elternzeit oder einzelner Elternzeitabschnitte ist nicht geregelt (anders beim Elterngeld, siehe Kapitel 1.5).

Die Berechnung des Lebensalters des Kindes erfolgt nach den §§ 187 Abs. 2 S. 2, 188 Abs. 2 BGB, wobei der Tag der Geburt mitzählt. Maßgebend ist somit der Tag des Monats, der dem Tag vorhergeht, der durch seine Zahl dem Anfangstag der Frist entspricht, also dem Tag der Geburt.

➔ BEISPIEL

Das Kind von Frau Morgenstern kommt am 9. Juli 2025 zur Welt. Die Elternzeit für dieses Kind endet spätestens am 8. Juli 2028, im Übertragungsfall spätestens am 8. Juli 2033.

Zur Klarstellung: Für Mütter beginnt die Elternzeit frühestens erst nach Ablauf der achtwöchigen Mutterschutzfrist nach der Entbindung. Das bedeutet, dass die Anspruchsdauer bis zum dritten Geburtstag des Kindes sich für sie entsprechend verkürzt, meist also nur etwa zwei Jahre und zehn Monate beträgt.

!!! WICHTIG

Bei der Möglichkeit, Elternzeit meist maximal bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes zu nehmen, ist aber zu bedenken, dass das Basiselterngeld nur längstens bis zur Vollendung des 12. bzw. 14. Lebensmonats (bei ElterngeldPlus 22. bzw. 28. Lebensmonats) des Kindes gezahlt wird. Lediglich bei Inanspruchnahme des Partnerschaftsbonus bei gleichzeitiger Teilzeitarbeit beider Eltern im Umfang zwischen 24 und 32 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt für die Dauer von vier Monaten kann für beide Eltern zusammen eine maximale Bezugsdauer des Elterngeldes Plus von 36 Monaten insgesamt erreicht werden. Zu beachten ist auch, dass Elterngeld immer nur für Lebensmonate des Kindes und nicht für Kalendermonate gewährt wird.

Die Elternzeit kann selbstverständlich auch früher enden, wenn dies bei der Geltendmachung bereits so festgelegt wurde. Dabei kann ein beliebiger Endzeitpunkt gewählt werden. Dies muss also nicht jeweils das Ende eines Lebensmonats bzw. Lebensjahres oder Kalendermonats bzw. Kalenderjahres sein – ebenso wenig wie die Elternzeit mit einem Lebensmonat bzw. Lebensjahr oder Kalendermonat bzw. Kalenderjahr beginnen muss.



BEISPIEL

Am 26. September wird das Kind von Frau Abendroth ein Jahr alt. Dennoch kann sie ohne weiteres, wenn dies vorher so festgelegt war, erst am 1. Oktober ihre Arbeit wieder aufnehmen.

Bei einem **adoptierten Kind** und einem Kind in Adoptions- oder Vollzeitpflege kann Elternzeit von insgesamt maximal drei Jahren ab der Aufnahme bei der berechtigten Person, längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes genommen werden (§ 15 Abs. 2 S. 5 BEEG).

Stirbt das Kind während der Elternzeit, so endet diese spätestens drei Wochen nach dem Tod des Kindes (§ 16 Abs. 4 BEEG).

Eine vorzeitige Beendigung oder Verlängerung einer einmal vom Arbeitnehmer verbindlich festgelegten Elternzeit bedarf grundsätzlich der Zustimmung des Arbeitgebers (§ 16 Abs. 3 S. 1 BEEG). Die Dauer und Lage der Elternzeit sollten daher von vornherein sehr sorgfältig geplant werden.

Allerdings gibt es von der starren Regelung auch einige Ausnahmen: Eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit wegen

- Geburt eines weiteren Kindes oder
- eines besonderen Härtefalls, insbesondere bei Eintritt einer schweren Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod eines Elternteils oder Kindes oder bei erheblich gefährdeter wirtschaftlicher Existenz der Eltern nach Antragstellung,

kann der Arbeitgeber nur innerhalb von vier Wochen ab der Geltendmachung aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen (§ 16 Abs.3 S.2 BEEG).

Bei **Ablehnung der vorzeitigen Beendigung** kann der Arbeitnehmer die Arbeit nicht wieder aufnehmen, es bleibt ihm nur die Klagemöglichkeit vor dem Arbeitsgericht, wenn er mit der Entscheidung des Arbeitgebers nicht einverstanden ist. Lehnt der Arbeitgeber die vorzeitige Beendigung der Elternzeit nicht form- und fristgerecht oder nicht aus dringenden betrieblichen Gründen ab, wird die Elternzeit aufgrund der Gestaltungserklärung des Arbeitnehmers beendet. Eine Zustimmung des Arbeitgebers zur vorzeitigen Beendigung in o.g. Ausnahmefällen ist nicht erforderlich (BAG vom 21.04.2009, Az. 9 AZR 391/08).

Der Arbeitnehmer kann die ursprünglich festgelegte, aber wegen der vorzeitigen Beendigung nicht verbrauchte Restelternzeit mit einem Anteil von bis zu 24 Monaten auf die Zeit zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes übertragen.

Ausdrücklich gesetzlich geregelt ist nunmehr in § 16 Abs. 3 S. 3 BEEG, dass eine Arbeitnehmerin ihre noch laufende Elternzeit wegen der einsetzenden Mutterschutzfristen für ein weiteres Kind vorzeitig beenden kann, um das Mutterschaftsgeld und den Arbeitgeberzuschuss in Anspruch zu nehmen. Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist in diesem Fall nicht erforderlich.

Folge ist, dass die Arbeitnehmerin Anspruch auf das Mutterschaftsgeld von ihrer Krankenkasse nach § 24 i SGB V und den Arbeitgeberzuschuss gem. § 20 MuSchG hat. Der EuGH hat in Bezug auf die Höhe der Leistung mit Urteil vom 13.02.2014 (Az. C-512/11 Terveys) ausgeführt, dass sie genauso hoch zu sein hat wie in der Mutterschutzzeit vor Antritt der Elternzeit. Dies gilt im Übrigen auch für den Fall, dass die Arbeitnehmerin während der laufenden Elternzeit bei ihrem oder einem anderen Arbeitgeber in Teilzeit gearbeitet hat – sie erhält nicht etwa Leistungen auf der Basis ihres Teilzeitverdienstes, sondern in voller Höhe.

Nach einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 27.02.2003 (Az. C-320/01) ist eine Arbeitnehmerin, die mit Zustimmung ihres Arbeitgebers vor dem Ende der Elternzeit an ihren Arbeitsplatz zurückkehren möchte, nicht verpflichtet, dem Arbeitgeber eine ihr bekannte erneute Schwangerschaft mitzuteilen, selbst wenn sie wegen bestimmter gesetzlicher Beschäftigungsverbote ihre Tätigkeit nicht in vollem Umfang aufnehmen kann. Der Arbeitgeber ist in diesem Fall auch nicht zur Anfechtung seiner Zustimmung berechtigt.

Fraglich und ungeklärt ist bisher, ob bei Wegfall der Anspruchsberechtigung auf Verlangen des Arbeitgebers die Arbeit vorzeitig wieder aufzunehmen ist. Dagegen spricht, dass der Gesetzgeber für den Fall einer Änderung in der Anspruchsberechtigung – außer beim Tod des Kindes – gerade nicht die vorzeitige Beendigung der Elternzeit, sondern lediglich eine unverzügliche Mitteilungspflicht des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber geregelt hat (§ 16 Abs. 5 BEEG).

Soweit der gesamte Anspruchszeitraum bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes nicht bereits ausgeschöpft ist, ist eine Verlängerung der Elternzeit – falls sich der Arbeitgeber damit nicht einverstanden erklärt hat – im Rahmen des zweijährigen Bindungszeitraums auch in dem Ausnahmefall möglich, dass die Elternzeit aufgeteilt wurde, ein vorgesehener Wechsel in der Betreuungsperson aber aus wichtigem Grund nicht erfolgen kann (§ 16 Abs. 3 S. 4 BEEG).

➔ BEISPIEL

Frau Sonnenschein wollte ursprünglich bis Ende des ersten Lebensjahres ihres Kindes Elternzeit nehmen. Anschließend sollte Herr Sonnenschein das Kind betreuen. Da Herr Sonnenschein plötzlich für längere Zeit erkrankt ist, kann er die Betreuung nicht übernehmen. Frau Sonnenschein kann in diesem Fall ausnahmsweise Verlängerung ihrer Elternzeit auch gegen den Willen ihres Arbeitgebers verlangen, obwohl diese für den zweijährigen Bindungszeitraum bis zum zweiten Geburtstag des Kindes bereits verbindlich festgelegt war.

Für eine solche **Verlängerung** bedarf es nicht der Zustimmung des Arbeitgebers. Zwar ist das Verlängerungsbegehren nicht an die siebenwöchige Elternzeit-Anmeldefrist (bzw. dreizehnwöchige Anmeldefrist bei Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes) gebunden, der Arbeitnehmer ist jedoch verpflichtet, den Arbeitgeber unverzüglich von seinen geänderten Plänen zu unterrichten, sobald feststeht, dass die vorgesehene Betreuungsperson ausfällt und die Elternzeit deshalb verlängert werden muss (§ 16 Abs. 5 BEEG).

Hatte der Arbeitnehmer im Rahmen der Bindungsfrist bisher nur bis zum zweiten Geburtstag des Kindes Elternzeit verbindlich festgelegt, kann er für die Zeit danach mit siebenwöchiger Anmeldefrist erneut Elternzeit verlangen, um den maximalen Anspruchszeitraum weiter oder

ganz auszuschöpfen. Dies wäre kein Fall der Verlängerung i. S. des § 16 Abs. 3 S. 1 BEEG, so dass insoweit auch eine Zustimmung des Arbeitgebers nicht erforderlich ist.

Auch ein **befristet** eingestellter Arbeitnehmer kann Elternzeit nehmen. Allerdings verlängert sich das befristete Arbeitsverhältnis nicht um die Dauer der Elternzeit (Ausnahmen siehe Kapitel 2.2). Die Elternzeit endet entweder vorzeitig mit Ablauf des befristeten Arbeitsverhältnisses (insoweit kein Kündigungsschutz) oder spätestens mit Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes bzw. dem Ende des Übertragungszeitraums.

⇒ BEISPIEL 1

Frau Lichter hat einen auf fünf Jahre befristeten Anstellungsvertrag. Dieser endet am 31. Dezember 2028. Am 15. Februar 2024 wurde ihr Kind geboren. Frau Lichter kann z. B. nach Ablauf der Mutterschutzfrist Elternzeit bis zum Ende des dritten Lebensjahres ihres Kindes, also dem 14. Februar 2027, nehmen.

⇒ BEISPIEL 2

In diesem Beispiel wird das Kind von Frau Lichter erst am 15. Februar 2026 geboren. Jetzt endet die Elternzeit von Frau Lichter spätestens mit Ende ihres Anstellungsvertrages, d. h. am 31. Dezember 2028.

Außer in den genannten Fällen kann die Elternzeit vorzeitig enden durch:

- eine mit Zustimmung der Landesbehörde ausgesprochene Kündigung des Arbeitgebers,
- Kündigung des Arbeitnehmers oder
- einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

📄 TIPP

Man sollte sich i. d. R. nicht freiwillig auf eine **Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der Elternzeit** einlassen, um nicht auf eine beitragsfreie Weiterversicherung in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung bzw. für den Fall einer erneuten Schwangerschaft während der Elternzeit auf künftige Leistungen im Mutterschutz und die soziale Sicherung während einer zweiten Elternzeit zu verzichten!

2.7 Weiteres Kind während der Elternzeit

Im Fall der Geburt eines weiteren Kindes während einer laufenden Elternzeit wird diese durch das Einsetzen der neuen Mutterschutzfrist nicht automatisch unterbrochen oder beendet. Es bleibt insoweit bei der verbindlichen ursprünglichen Anmeldung. Meist kann sich die zweite Elternzeit also erst an die abgelaufene erste Elternzeit anschließen und bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des zweiten Kindes bzw. bis zum Ende des Übertragungszeitraums andauern.

Allerdings besteht gemäß § 16 Abs. 3 BEEG die Möglichkeit, mit Zustimmung des Arbeitgebers die Elternzeit auch vorzeitig zu beenden, um die z. B. gemeinsame oder abwechselnde Kinderbetreuung neu zu planen (siehe Kapitel 2.5). Ist der Arbeitgeber mit der vorzeitigen Beendigung der Elternzeit wegen der Geburt des weiteren Kindes nicht einverstanden, kann

er dies aber nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen.

Unabhängig von der Zustimmung des Arbeitgebers kann die Arbeitnehmerin aber eine laufende Elternzeit beenden, um die Mutterschutzfristen aus § 3 MuSchG wahrzunehmen. Dies ist für sie finanziell attraktiv, da sie sowohl das Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse als auch den Arbeitgeberzuschuss für die Dauer der Mutterschutzfristen erhält, und zwar in der Höhe, in der sie Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss vor Beginn der Elternzeit erhalten hat (vgl. EuGH vom 13.02.2014, C-512/11 Terveys). Unterbricht die schwangere Arbeitnehmerin die bestehende Elternzeit nicht, hat sie nur Anspruch auf Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld zu zahlen.

§ 16 Abs. 3 S. 3 BEEG verlangt lediglich, dass die Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber die Beendigung der Elternzeit rechtzeitig mitteilen soll. Was „rechtzeitig“ heißt, wird vom Gesetzgeber nicht näher definiert. Auf Grund der arbeitnehmerseitigen Treuepflicht sollte die Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber aber zumindest sechs Wochen vor Beginn der Mutterschutzfrist schriftlich und unter Vorlage des ärztlichen Attestes über den voraussichtlichen Geburtstermin mitteilen, dass sie die Elternzeit beenden will. Im Anschluss an die i. d. R. achtwöchige Mutterschutzfrist nach der Geburt kann erneut Elternzeit verlangt werden. Zu beachten ist jedoch, dass die erneute Elternzeit wiederum sieben Wochen vor dem gewünschten Beginn beim Arbeitgeber in Textform anzumelden ist, § 16 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 BEEG.

Denkbar ist natürlich auch, dass die Berechtigte die Elternzeit wie geplant fortsetzt und der andere Elternteil für das zweite Kind bei seinem Arbeitgeber Elternzeit nimmt.

Zu den Auswirkungen der Geburt eines weiteren Kindes während einer laufenden Elternzeit oder während des Elterngeldbezuges siehe auch:

Kapitel 1.4.6	Mutterschaftsgeld	Kapitel 2.9	Kündigungsschutz
Kapitel 1.4.6	Arbeitgeberzuschuss	Kapitel 3.2	Erholungsurlaub
Kapitel 1.4.8	Geschwisterbonus	Kapitel 7.6	Rentenversicherung
Kapitel 2.8	Übertragung von Elternzeit		

2.8 Übertragung von Elternzeit

Ein **Anteil der Elternzeit von bis zu 24 Monaten** kann auf die Zeit zwischen der Vollendung des dritten und achten Lebensjahres des Kindes übertragen werden (d. h. auf die Zeit zwischen dem dritten und achten Geburtstag), z. B. für die Betreuung des Kindes im ersten Schuljahr (§ 15 Abs. 2 S. 4 BEEG). Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist hierfür nicht mehr erforderlich.

⇒ BEISPIEL 1

Im Anschluss an die achtwöchige Mutterschutzfrist nach der Entbindung nimmt Frau Haas Elternzeit bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes. Die verbleibenden zwölf Monate Elternzeit muss sie nicht im dritten Lebensjahr des Kindes verbrauchen, sondern kann diese zwischen dem dritten und achten

Geburtstag des Kindes nehmen. Die Anmeldefrist beträgt in diesem Fall 13 Wochen vor dem gewünschten Beginn.

⇒ **BEISPIEL 2** Frau Lamm möchte im Anschluss an die Mutterschutzfrist nach der Geburt zunächst noch für zwei Jahre und sechs Monate Elternzeit nehmen. Da die Mutterschutzfrist nach der Geburt auf die Anspruchsdauer der Elternzeit angerechnet wird, verbleibt ein Anteil von ca. vier Monaten, der noch nach dem dritten Geburtstag des Kindes genommen werden kann.

Die Elternzeit wird für jeden Elternteil separat betrachtet, d. h. bei einer Übertragung wird dem übertragenden Elternteil die Elternzeit des Partners nicht angerechnet.

⇒ **BEISPIEL 1** Frau Hundt hat Elternzeit bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes genommen und somit ihren Elternzeitananspruch voll ausgeschöpft, während der Vater in dieser Zeit keine Elternzeit genommen hat. Maximal 24 Monate seiner nicht in Anspruch genommenen Elternzeit können auf die Zeit zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes übertragen werden.

⇒ **BEISPIEL 2** Frau Keiler nimmt im Anschluss an die Mutterschutzfrist nach der Entbindung Elternzeit bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes. Herr Keiler nimmt Elternzeit ab der Geburt bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres.

Da beide Elternteile ihre jeweiligen Elternzeitanprüche bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes noch nicht voll ausgeschöpft haben (Mutter Rest ein Jahr, Vater Rest zwei Jahre), besteht für die Mutter noch die Übertragungsmöglichkeit bis zu zwölf Monaten, für den Vater von bis zu 24 Monaten.

Auch bei **kurzer Geburtenfolge** und bei **Mehrlingsgeburten** steht den Eltern bzw. jedem Elternteil bei einer Übertragung für jedes Kind drei Jahre Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres zu (§ 15 Abs. 2 S. 2 und 4 BEEG). Das bedeutet, dass eine Übertragung von bis zu 24 Monaten Elternzeit auf den Zeitraum bis zum achten Lebensjahr auch in diesen Fällen für jedes der Kinder möglich ist.

⇒ **BEISPIEL 1** Das Kind Lena wird am 01.02.2024 und Kind Lisa am 01.02.2025 geboren. Wenn keine Elternzeit übertragen wird, schließt sich im Normalfall die Elternzeit für Lisa an die Elternzeit für Lena an und endet mit Vollendung des dritten Lebensjahres von Lisa am 31.01.2028.

Beide Elternteile haben aber die Möglichkeit, jeweils bis zu 24 Monate zu übertragen, z. B.: Die Mutter meldet für Lena Elternzeit bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres am 31.01.2025 an. Danach nimmt sie drei Jahre Elternzeit für Lisa bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres am 31.01.2028. Im Anschluss daran nimmt sie die restlichen 24 Monate Elternzeit für Kind Lena (das zweite und dritte Lebensjahr) bis zum 31.01.2030.

⇒ **BEISPIEL 2** Am 1. Juli 2025 werden die Zwillinge Max und Moritz geboren. Die Mutter kann für Max die ersten beiden Lebensjahre Elternzeit

bis zum 30. Juni 2027 nehmen und das dritte Jahr auf die Zeit vom 1. Juli 2028 bis 30. Juni 2029 übertragen. Für Moritz nimmt sie Elternzeit vom 1. Juli 2027 bis zum 30. Juni 2028. Die verbleibenden 24 Monate Elternzeit für Moritz kann sie übertragen auf die Zeit vom 1. Juli 2029 bis 30. Juni 2031. Ohne die Übertragung bleibt es bei der dreijährigen Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres der Zwillinge am 30. Juni 2028.

Geburt					
01.07.2022	30.6.2024	01.07.2024	30.06.2025	01.07.2026	30.6.2028
Max		Moritz		Moritz	
		Max			

In beiden Beispielen könnte der Vater der Kinder ebenfalls Elternzeit nehmen, im Übertragungsfall z. B. auch noch bis zu 24 Monate pro Kind an die Elternzeit der Mutter anschließen. Zu beachten ist aber die zeitliche Obergrenze der Elternzeit, d. h. die Vollendung des achten Lebensjahres der Kinder.

Bei **adoptierten Kindern und Kindern in Vollzeit- oder Adoptionspflege** gelten die vorstehenden Übertragungsmöglichkeiten entsprechend (§ 15 Abs. 2 S. 5 BEEG). Das bedeutet, dass es zulässig ist, nach der Aufnahme des Kindes zunächst nur für eine geringere Zeit als drei Jahre Elternzeit zu nehmen und den verbleibenden Teil, allerdings maximal 24 Monate, auf einen späteren Zeitraum zu übertragen. Dabei bleibt es insgesamt, also auch für die Übertragung, bei der Begrenzung auf die Vollendung des achten Lebensjahres des aufgenommenen Kindes.

Dauer und Zeitpunkt der Inanspruchnahme der übertragenen Elternzeit müssen nicht bereits bei Geltendmachung des ersten Elternzeitabschnitts festliegen. Insofern reicht es aus, wenn die Dauer und der Zeitpunkt des übertragenen Elternzeitanteils unter Einhaltung der 13-wöchigen Anmeldefrist vor dem gewünschten Beginn vom Arbeitnehmer schriftlich geltend gemacht und verbindlich festgelegt werden. Eine Frist zur Geltendmachung einer Übertragung von Elternzeit ist gesetzlich nicht vorgesehen (z. B. bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes).

!!! WICHTIG Bei der Übertragung von restlicher Elternzeit auf die Zeit zwischen dem dritten und achten Geburtstag ist zu beachten, dass diese bei einem zwischenzeitlichen Arbeitgeberwechsel nicht mehr verfallen kann. Findet ein Arbeitgeberwechsel statt und will der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin die restliche Elternzeit, die beim alten Arbeitgeber noch nicht verbraucht worden ist, beim neuen Arbeitgeber nehmen, muss der bisherige Arbeitgeber die bereits genommene Elternzeit auf Verlangen des neuen Arbeitgebers bescheinigen (§ 16 Abs. 1 S. 9 BEEG). Zu berücksichtigen ist auch, dass in den Zeiten zwischen mehreren Elternzeitabschnitten das besondere Kündigungsverbot des § 18 BEEG nicht gilt.

2.9 Besonderer Kündigungsschutz

Die Regelung eines besonderen Kündigungsschutzes während der Elternzeit ist erforderlich, da für die meisten Arbeitnehmer die Inanspruchnahme von Elternzeit ohne Sicherung des Arbeitsplatzes nicht machbar wäre.

Nicht kündigen darf der Arbeitgeber ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, höchstens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit (bzw. 14 Wochen vor Beginn der Elternzeit nach dem dritten Geburtstag) und während der gesamten Dauer der Elternzeit (§ 18 Abs. 1 S. 1 i. V. m. S. 2 Nr. 1 BEEG).

Wechseln sich die Eltern bei der Elternzeit ab, so gilt der Kündigungsschutz für den Elternteil, der gerade in Elternzeit ist. Nehmen Eltern für bestimmte Zeitabschnitte gemeinsam Elternzeit, so gilt in dieser Zeit für beide der Kündigungsschutz.

Nimmt eine Mutter **Elternzeit unmittelbar im Anschluss an die Mutterschutzfrist**, so schließt sich das Kündigungsverbot des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes nahtlos an das des Mutterschutzgesetzes an, so dass der Arbeitgeber dazwischen keine Möglichkeit zur Kündigung hat.

➔ BEISPIEL

Anschließend an ihren bis zum 20. Juni dauernden Mutterschutz nimmt Frau Katz noch Elternzeit bis zum Ablauf des dritten Lebensjahres ihres Kindes. Ihr darf somit während der Zeit der Schwangerschaft, während der Mutterschutzfrist bis zum 20. Juni und auch während der gesamten Dauer der Elternzeit nicht gekündigt werden.

Dass der besondere Kündigungsschutz bereits ab dem Verlangen der Elternzeit einsetzt, frühestens allerdings acht bzw. 14 Wochen vor ihrem Beginn, kommt daher vor allem Vätern und Ehegatten zugute, die ab der Geburt des Kindes oder im Anschluss an die meist achtwöchige Mutterschutzfrist Elternzeit nehmen wollen und ansonsten bis zum Beginn der Elternzeit nicht besonders vor einer Kündigung geschützt wären.

📄 TIPP

Da die Elternzeit spätestens sieben Wochen (13 Wochen bei übertragener Elternzeit) vor ihrem Beginn beim Arbeitgeber anzumelden ist, sollten Väter, um auf den besonderen Kündigungsschutz nicht zu verzichten, ihre Elternzeit frühestens acht Wochen vor der Elternzeit (14 Wochen bei übertragener Elternzeit) geltend machen!

Die **Acht-Wochen-Frist** des § 18 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 BEEG ist bei einem Verlangen des Vaters nach Elternzeit ab der Geburt des Kindes nicht vom tatsächlichen, sondern nach dem zum Zeitpunkt des Verlangens vom voraussichtlichen Entbindungstermin zu berechnen (LAG Köln vom 29.01.2010, Az: 4 Sa 943/08).

Erfolgt die Anmeldung früher als acht Wochen (bzw. früher als 14 Wochen bei Übertragung) vor Beginn der Elternzeit, so ist der besondere Kündigungsschutz nicht bereits mit dem Verlangen gegeben, sondern setzt grundsätzlich erst ab dem Acht- bzw. 14-Wochen-Zeitpunkt vor Beginn der Elternzeit ein (BAG vom 17.02.1994, Az. 2 AZR 616/93, vgl. auch BAG vom 12.05.2011, Az. 2 AZR 384/10).

Eine vorher zugegangene Kündigung kann allerdings gegen das Maßregelungsverbot des § 612 a BGB verstoßen und nichtig sein, wenn sie wegen Elternzeit erfolgt ist. Eine entsprechende Vermutung bei umgehender Kündigung nach Geltendmachung der Elternzeit muss der Arbeitgeber widerlegen und sachgerechte Kündigungsgründe nachweisen (LAG Niedersachsen vom 12.09.2005, Az: 5 Sa 396/05).

Wird die Elternzeit in mehreren Abschnitten genommen, gilt die Vorverlegung des Kündigungsschutzes grundsätzlich nur bei der erstmaligen Inanspruchnahme durch den jeweiligen Elternteil. Bei späteren Elternzeitabschnitten desselben Elternteils besteht Sonderkündigungsschutz also nur während der Elternzeit selbst, nicht dagegen für die Zwischenzeiträume, die nicht durch Elternzeiten belegt sind (eventuell Verstoß gegen das Maßregelungsverbot des § 612 a BGB). Dies gilt nur, soweit es sich um Elternzeitabschnitte handelt, die vom Berechtigten bereits verbindlich festgelegt waren.

Handelt es sich dagegen um Elternzeiten, die erst später außerhalb des zweijährigen Bindungszeitraums geltend gemacht werden, gilt wieder die Vorverlegung des Kündigungsschutzes.

⇒ BEISPIEL

Frau Bär hat ihrem Arbeitgeber kurz nach der Geburt ihres Kindes schriftlich mitgeteilt, dass sie nach der Mutterschutzfrist Elternzeit bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes sowie während des dritten Lebensjahres nimmt. Während des zweiten Lebensjahres des Kindes will Herr Bär in Elternzeit gehen und seine Frau wieder voll arbeiten.

Da Frau Bär auch den Elternzeitabschnitt für das dritte Lebensjahr des Kindes bereits verbindlich festgelegt hat, braucht sie diesen später nicht erneut geltend zu machen. Ihr Sonderkündigungsschutz beginnt erst wieder mit Antritt des zweiten Elternzeitabschnitts am zweiten Geburtstag des Kindes.

Hätte sie ihre Elternzeit im Rahmen der zweijährigen Bindungsfrist zunächst nur für das erste Lebensjahr des Kindes festgelegt, hätte sie mit einer Anmeldefrist von spätestens sieben Wochen für das dritte Lebensjahr erneut Elternzeit geltend machen können. In diesem Fall hätte auch der Sonderkündigungsschutz schon wieder (frühestens) acht Wochen vor Beginn der neuen Elternzeit eingesetzt. Für Herrn Bär, der seine (erstmalige) Elternzeit spätestens ebenfalls sieben Wochen vor ihrem Beginn schriftlich anmelden muss, setzt bei seinem Arbeitgeber der Kündigungsschutz in jedem Fall (frühestens) acht Wochen vor Beginn seiner Elternzeit ein.

Entscheidend für das Kündigungsverbot ist der Zeitpunkt des Zugangs der schriftlichen Kündigungserklärung des Arbeitgebers. Ob das Ende des Arbeitsverhältnisses in den Zeitraum fällt oder nicht, in dem nicht gekündigt werden darf, spielt dabei keine Rolle.

⇒ BEISPIEL 1

Herr Geiss möchte zur Betreuung seines Kindes ab 1. Juli in Elternzeit gehen und teilt dies neun Wochen vorher, am 29. April, seinem Arbeitgeber mit. Eine schriftliche Kündigung, die ihm z. B. am 26. April, fristgerecht zum 31. Juli, zugegangen ist, verstößt nicht gegen das Kündigungsverbot des BEEG.

⇒ BEISPIEL 2

Frau Stier, die bis zum 20. August in Elternzeit ist, erhält am 15. August fristgerecht ihre Kündigung zum 30. September. Diese Kün-

digung ist unwirksam, da sie während der Elternzeit ausgesprochen wurde. Soll Frau Stier gekündigt werden, so kann dies frühestens am 21. August zum dann nächstzulässigen Termin erfolgen.

Das besondere Kündigungsverbot gilt für alle Arbeitnehmer sowie die zu ihrer **Berufsbildung** oder in **Heimarbeit** Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten. Es bezieht sich auf jede, d. h. sowohl auf jede ordentliche als auch außerordentliche fristlose Kündigung sowie auf Änderungskündigungen. Auf diesen zwingenden Kündigungsschutz kann weder vor Ausspruch der Kündigung verzichtet werden noch kann er im Voraus ausgeschlossen oder beschränkt werden.

Einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen als durch Kündigung des Arbeitgebers steht das Kündigungsverbot des BEEG nicht entgegen (z. B. Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses siehe Kapitel 2.10; Kündigung durch den Arbeitnehmer oder Aufhebungsvertrag).

Der **Kündigungsschutz** des § 18 Abs. 1 BEEG gilt auch für solche Arbeitsverhältnisse, die erst nach der Geburt des Kindes begründet werden, wenn der Arbeitnehmer Elternzeit in Anspruch nimmt (BAG vom 11.03.1999, Az. 2 AZR 19/98). Der besondere Kündigungsschutz gilt ebenfalls für Teilzeitbeschäftigte.

Zum Kündigungsschutz bei mehreren Arbeitsverhältnissen bzw. bei Arbeitgeberwechsel siehe Kapitel 2.12.

Ausnahmsweise ist nach § 18 Abs. 1 S. 4 und 5 BEEG in besonderen Fällen auch während des Verbotszeitraums eine Kündigung durch einen Arbeitgeber nach vorheriger Zustimmung der obersten Landesbehörde möglich (im Saarland das Landesamt für Umwelt- und Arbeitsschutz). Die Aufsichtsbehörde nimmt in solchen Fällen in der Regel eine Anhörung des Arbeitnehmers vor.

Überschneiden sich die **Schutzzeiten** nach § 18 Abs. 1 BEEG und § 17 Abs. 1 MuSchG (z. B. Elternzeit nach Mutterschutzfristen oder bei erneuter Schwangerschaft, Entbindung während einer Elternzeit), bedarf der Arbeitgeber für eine Kündigung im Überschneidungszeitraum der vorherigen Zulässigkeitserklärung der Aufsichtsbehörde nach beiden Vorschriften, da beide Kündigungsverbote nebeneinander bestehen (BAG vom 31.03.1993, 2 AZR 595/92).

Eine entgegen § 18 BEEG ausgesprochene Kündigung ist gemäß § 134 BGB unheilbar nichtig und muss mit einer **Klage beim Arbeitsgericht** angefochten werden. Gemäß § 4 S. 4 KSchG läuft die gesetzliche Klagfrist von drei Wochen nicht bereits ab Zugang der Kündigung, sondern grundsätzlich erst ab Bekanntgabe der Entscheidung der zuständigen Landesbehörde an den Arbeitnehmer, die der Arbeitgeber vor Ausspruch der Kündigung beantragen muss.

Wird dem Arbeitnehmer die entsprechende Entscheidung nicht bekannt gegeben, kann er das Fehlen der Zulässigkeitserklärung bis zur Grenze der Verwirkung jederzeit auf dem Klageweg geltend machen.

**TIPP**

Im Zweifelsfall und vorsorglich sollte aber immer die **Dreiwochenfrist** ab Zugang der schriftlichen Kündigung eingehalten werden, insbesondere wenn die behördliche Zustimmung überhaupt nicht vorliegt bzw. nicht vom Arbeitgeber beantragt wurde. Informieren sollte man unverzüglich die Aufsichtsbehörde, in der Regel das Gewerbeaufsichtsamt bzw. im Saarland das Landesamt für Umwelt- und Arbeitsschutz.

Zur Klagefrist siehe auch Kapitel 2.9, zum Rechtsweg gegen eine Zulässigkeitserklärung der Aufsichtsbehörde siehe Kapitel 3.11.

**TIPP**

Da § 18 BEEG nur einen zusätzlichen Schutz des Arbeitnehmers darstellt, kann eine Klage bei Verletzung anderer Kündigungsschutzbestimmungen (z. B. nach dem Kündigungsschutzgesetz) unter Einhaltung der dreiwöchigen Klagefrist ab Zugang der schriftlichen Kündigung selbstverständlich auch darauf gestützt werden.

Auch nach **Beendigung der Elternzeit** bzw. während eventueller Zeiträume zwischen mehreren Elternzeitabschnitten darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht deshalb kündigen, weil der Arbeitnehmer Elternzeit in Anspruch genommen hatte (Verstoß gegen das Maßregelungsverbot des § 612 a BGB).

2.10 Eigene Kündigung, Aufhebungsvertrag

Der Arbeitnehmer, der sich in Elternzeit befindet, kann auch während dieser Zeit das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der für ihn geltenden gesetzlichen, tarif- oder arbeitsvertraglich vereinbarten Fristen schriftlich kündigen bzw. mit Zustimmung des Arbeitgebers jederzeit schriftlich auflösen. Mündliche Kündigungen oder Aufhebungsverträge sind nichtig. Sie beenden das Arbeitsverhältnis nicht. Diese Regelung soll vor übereilten Entscheidungen schützen (§§ 125, 623 BGB).

Daneben hat der Arbeitnehmer gemäß § 19 BEEG zusätzlich die Möglichkeit, mit einer **Kündigungsfrist von drei Monaten** zum Ende der Elternzeit zu kündigen, wenn er anschließend nicht weiterarbeiten will. Dieses Sonderkündigungsrecht bedeutet zum einen, dass eine längere gesetzliche, tarif- oder einzelvertragliche Kündigungsfrist nicht eingehalten werden muss, zum anderen aber auch, dass mit einer kürzeren gesetzlichen oder vertraglichen Frist nicht zum Ende der Elternzeit gekündigt werden kann, es sei denn, beide Termine stimmen zufällig überein. Ist der letzte Tag, an dem die schriftliche Kündigungserklärung dem Arbeitgeber zugehen muss, ein Samstag, Sonn- oder Feiertag, muss sie spätestens am letzten Werktag davor zugehen.

**BEISPIEL**

Frau Fliedner befindet sich bis einschließlich 20. Dezember in Elternzeit. Sie hat verschiedene Kündigungsmöglichkeiten:

- Sie macht von der besonderen Kündigungsmöglichkeit zum Ende der Elternzeit Gebrauch und kündigt spätestens am 20. September zum 20. Dezember, dem Ablauf ihrer Elternzeit. In diesem Fall braucht sie die Arbeit nicht wieder aufnehmen.

- Frau Fliedner hält sich, weil sie beispielsweise den besonderen Kündigungstermin des § 19 BEEG versäumt hat, an die in ihrem Arbeitsvertrag vereinbarte Kündigungsfrist von z. B. sechs Wochen zum Quartalsende und kündigt fristgerecht spätestens am 19. November zum 31. Dezember. Ob sie nach Ende der Elternzeit ihre Arbeit tatsächlich noch einmal wieder aufnehmen muss, hängt vom Einzelfall ab. Eventuell hat sie noch Resturlaub oder der Arbeitgeber erklärt sich mit einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Ende der Elternzeit einverstanden.

§ 19 BEEG regelt nur den **spätestmöglichen Zeitpunkt** für die Erklärung der Kündigung zum Ende der Elternzeit. Selbstverständlich kann die Kündigung auch bereits früher ausgesprochen werden. Die Sonderkündigung bedarf wie jede Kündigung der Schriftform, ein Kündigungsgrund braucht nicht angegeben zu werden. Wirksamkeitsvoraussetzung für die Kündigung ist auch nicht, dass sie wegen der Betreuung des Kindes erfolgt.

Zu den Auswirkungen der Eigenkündigung in der Krankenversicherung und in der Arbeitslosenversicherung siehe Kapitel 4.1.

2.11 Teilzeitarbeit während der Elternzeit (Elternteilzeit)

Während der Elternzeit ist eine Erwerbstätigkeit für jeden Elternteil bis zu einer wöchentlichen Arbeitszeit von 32 Stunden im Monatsdurchschnitt zulässig (§ 15 Abs. 4 S. 1 BEEG).

Sind beide Eltern gemeinsam in Elternzeit, dürfen beide jeweils bis zu 32 Wochenstunden arbeiten. Da es seit Inkrafttreten des BEEG nicht mehr auf die vertraglich „vereinbarte“ Arbeitszeit ankommt, dürften gelegentliche Überstunden nur zulässig sein, solange 32 Wochenstunden im Durchschnitt eingehalten werden. Geeignete Tagespflegepersonen i. S. des § 23 SGB VIII dürfen ausnahmsweise bis zu fünf Kinder in Tagespflege betreuen, auch wenn die wöchentliche Betreuungszeit 32 Stunden übersteigt (§ 15 Abs. 4 S. 2 BEEG).

Zu den Auswirkungen einer Teilzeittätigkeit auf die Höhe des Elterngeldes siehe Kapitel 1.4.9.

Wird bereits vor der Elternzeit eine **Teilzeitbeschäftigung** bis zur zulässigen Grenze von 32 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt ausgeübt, kann diese Teilzeitarbeit während der Elternzeit fortgesetzt werden. Dies gilt nicht nur, wenn die Teilzeitarbeit lückenlos und gleichzeitig mit Beginn der Elternzeit, sondern auch erst später im Laufe der Elternzeit wieder aufgenommen werden soll. Voraussetzung im letzteren Fall ist aber, dass dem Arbeitgeber unter Einhaltung der siebenwöchigen Anmeldefrist in Textform mitgeteilt wird, ab wann die ursprüngliche Teilzeittätigkeit fortgesetzt werden soll (BAG vom 27.04.2004, Az. 9 AZR 21/04). Nach der Elternzeit besteht das Recht auf Rückkehr zu der Arbeitszeit, die vor Beginn der Elternzeit galt (§15 Abs. 5 S. 4 BEEG).

Grundsätzlich ist zwischen zulässiger Teilzeitarbeit während der Elternzeit (Elternteilzeit) beim bisherigen oder bei einem anderen Arbeitgeber zu unterscheiden.

2.11.1 Teilzeitarbeit beim bisherigen Arbeitgeber

Nach der Konzeption des Gesetzes sollen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber möglichst über einen Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit (Teilzeitarbeit) und ihre Ausgestaltung innerhalb von vier Wochen einigen (§ 15 Abs. 5 S. 1 und 2 BEEG).

Ist keine Einigung möglich, besteht ein Rechtsanspruch auf geringere Arbeitszeit gemäß § 15 Abs. 7 BEEG, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Der Arbeitgeber beschäftigt, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer.
- Das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers 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 15 und 32 Wochenstunden verringert werden.
- Dem Anspruch stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen.
- Der Anspruch wurde dem Arbeitgeber sieben Wochen vor Beginn der Tätigkeit in Textform mitgeteilt. Bei Elternzeit ab dem dritten Geburtstag bis zur Vollendung des achten Lebensjahres ist eine Frist von 13 Wochen einzuhalten.

Der Antrag, die Arbeitszeit während der Elternzeit zu verringern, kann frühestens gestellt werden mit der Erklärung, Elternzeit in Anspruch zu nehmen (BAG vom 05.06.2007, Az. 9 AZR 82/07).

Dieser Antrag muss **Beginn, Dauer und Umfang der verringerten Arbeitszeit** enthalten. Die gewünschte Verteilung der verringerten Arbeitszeit soll im Antrag angegeben werden, andernfalls kann der Arbeitgeber diese in Ausübung seines Weisungsrechts nach billigem Ermessen festlegen. Die Antragsfrist für die Teilzeitarbeit entspricht der Anmeldefrist für die Elternzeit (§ 15 Abs. 7 S. 1 Nr. 5 BEEG). Für eine Elternzeit zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes muss eine Frist von 13 Wochen eingehalten werden.

Die **Verringerung der Arbeitszeit** kann während der Gesamtdauer der Elternzeit höchstens zweimal von jedem Elternteil beansprucht werden. Dabei ist zu beachten, dass einvernehmliche Elternzeitvereinbarungen nicht auf den Anspruch auf zweimalige Verringerung der Arbeitszeit anzurechnen sind (vgl. BAG vom 19.02.2013, Az. 9 AZR 461/11). Wird die sieben- bzw. 13-wöchige Antragsfrist versäumt, verschiebt sich der Beginn der veränderten Arbeitszeit entsprechend, es sei denn, der Arbeitgeber verzichtet auf die Einhaltung der Antragsfrist (LAG Rheinland-Pfalz vom 22.11.2011, Az. 3 Sa 458/11). Eine erneute Mitteilung an den Arbeitgeber ist nicht erforderlich.

Falls der Arbeitgeber die beanspruchte Verringerung der Arbeitszeit ablehnen will, muss er dies **innerhalb von vier Wochen** ab der Geltendmachung mit Begründung in Textform tun. Für die Zeit zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes bedarf es demgegenüber

einer begründeten Ablehnung in Textform mit einer Frist **von acht Wochen** nach Zugang des Elternteilzeitantrags.

Die Versäumung dieser Fristen durch den Arbeitgeber führt dazu, dass sich die Arbeitszeit im gewünschten Umfang reduziert (§ 15 Abs. 7 S. 5 BEEG). Dies gilt entsprechend für die beantragte Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochenarbeitstage, vgl. § 15 Abs. 7 S. 6 BEEG.

Hat der Arbeitgeber frist- und formgerecht die Elternteilzeit abgelehnt, ist eine Klage vor dem Arbeitsgericht möglich (§ 15 Abs. 7 S. 7 BEEG).

Bei der **Berechnung der Mindestbeschäftigtenzahl** von regelmäßig mehr als 15 Arbeitnehmern ist von der Größe des gesamten Unternehmens und nicht des einzelnen Betriebes auszugehen, so dass z. B. die Mitarbeiter der einzelnen Filialen einer Handelskette zusammenzählen sind. Dabei sind Teilzeitkräfte unabhängig von ihrer jeweiligen Wochenstundenzahl (also z. B. auch geringfügig Beschäftigte) **voll** mitzurechnen, nicht aber Personen in Berufsbildung (z. B. Auszubildende).

Für die Erfüllung der erforderlichen **Betriebszugehörigkeit von mehr als sechs Monaten** dürfte der Tag maßgebend sein, an dem die Reduzierung der Arbeitszeit erstmals beginnen soll, so dass auch Arbeitnehmer, die bei Geburt des Kindes oder dem Ende der Mutterschutzfrist dem Unternehmen noch nicht länger als sechs Monate angehören, den Teilzeitananspruch realisieren können, sobald sie die Mindestbeschäftigungszeit zurückgelegt haben.

Der Anspruch richtet sich nicht auf irgendeinen Teilzeitarbeitsplatz im Unternehmen, sondern darauf, die Arbeitszeit des bisherigen Arbeitsverhältnisses zu verringern. Der Inhalt der Teilzeitarbeit muss der bisherigen Tätigkeit also im Wesentlichen entsprechen (im Rahmen des Weisungsrechts des Arbeitgebers). Darüberhinausgehende Änderungen der Art der Tätigkeit sind nur mit Zustimmung beider Parteien möglich.

Bei der Prüfung der Frage, ob dem Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit dringende betriebliche Gründe entgegenstehen, ist im jeweiligen Einzelfall eine Interessenabwägung vorzunehmen.

Das Interesse des Arbeitgebers kann nur ausnahmsweise überwiegen, zumal der Arbeitnehmer auch ohne jede Einschränkung durch den Arbeitgeber Elternzeit in Form völliger Freistellung von der Arbeit verlangen könnte. Die **betrieblichen Gründe** müssen sich gegen den konkreten Anspruch auf reduzierte Arbeitszeit richten. Dringend sind die Gründe, wenn die Teilzeitbeschäftigung zu erheblichen unverhältnismäßigen Nachteilen zu Lasten des Arbeitgebers führen würde. Im Gegensatz zur Regelung des Teilzeitanpruchs außerhalb der Elternzeit (§ 8 Abs. 4 TzBfG) genügt es nicht ohne weiteres, dass die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht.

Pauschale Ablehnungsgründe des Arbeitgebers reichen dabei nicht aus, etwa dass im Betrieb grundsätzlich keine Form von Teilzeitarbeit möglich sei. An das objektive Gewicht der Ablehnungsgründe sind erhebliche Anforderungen zu stellen. Die entgegenstehenden

betrieblichen Interessen müssen zwingende Hindernisse für die beantragte Verkürzung der Arbeitszeit sein. Anspruch auf Elternteilzeit haben grundsätzlich auch Arbeitnehmer in Leitungspositionen (BAG vom 15.12.2009, Az. 9 AZR 72/09).

Ein **Anspruch auf Elternteilzeit** besteht allerdings nicht, wenn der Arbeitgeber überhaupt keinen (zusätzlichen) Bedarf für die Beschäftigung des in Elternzeit befindlichen Arbeitnehmers hat. Bei der Prüfung der Beschäftigungsmöglichkeiten sind nur freie Arbeitsplätze zu berücksichtigen. Eine Sozialauswahl mit anderen Arbeitnehmern muss nicht erfolgen, da der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, einen Arbeitsplatz zu kündigen, um Elternteilzeit zu ermöglichen (BAG vom 15.04.2008 L, 9 AZR 380 07).

Zur Einstellung einer Vollzeitvertretung siehe Kapitel 2.13.

Zur Prüfung der betrieblichen Gründe ist auch hier das **Dreistufenschema** heranzuziehen, das das BAG mit Urteil vom 18.02.2003 (Az. 9 AZR 356/02) für den Teilzeitwunsch nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz entwickelt hat.

Es muss zunächst festgestellt werden, welches konkrete **Arbeitszeit- und Organisationskonzept** der Arbeitgeber in seinem Betrieb praktiziert. Sodann muss geprüft werden, ob dieses Konzept tatsächlich der gewünschten Änderung der Arbeitszeit entgegensteht. Abschließend ist zu prüfen, ob das Gewicht der entgegenstehenden betrieblichen Gründe so erheblich ist, dass die Erfüllung des Arbeitszeitwunsches zu einer wesentlichen Beeinträchtigung der Arbeitsorganisation, des Arbeitsablaufs, der Sicherheit des Betriebes oder zu einer unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Belastung des Betriebes führen würde (vgl. dazu LAG Köln vom 08.08.2012, Az: 9 Sa 86/12). Dabei ist zu berücksichtigen, dass § 8 Abs. 4 TzBfG für die Zurückweisung des Teilzeitwunsches betriebliche Gründe ausreichen lässt, während nach § 15 Abs. 7 Nr. 4 BEEG dafür **dringende betriebliche** Gründe erforderlich sind. Die Darlegung der Tatsachen, aus denen sich die entgegenstehenden dringenden betrieblichen Gründe ergeben sollen, und deren Beweis liegen beim Arbeitgeber.

Allerdings gibt § 15 Abs. 5 S. 3 BEEG ausdrücklich die Möglichkeit, den Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit und ihre Ausgestaltung schon mit der schriftlichen Mitteilung des Rechtsanspruchs auf Verringerung der Arbeitszeit nach § 15 Abs. 7 BEEG zu verbinden, also gleichzeitig zu stellen. In diesem Fall wird die gesamte Anmeldephase auf sieben Wochen (13 Wochen) vor Beginn der gewünschten Teilzeitarbeit verkürzt.

Da diese einheitliche **sieben- bzw. 13-wöchige Anmeldephase** zeitlich identisch ist mit der Anmeldefrist der Elternzeit, kann auch die Geltendmachung der Elternzeit mit dem Teilzeitantrag verbunden werden, wenn die Elternzeit und die Teilzeitarbeit gleichzeitig beginnen soll, d. h. also sieben Wochen (13 Wochen) vor dem gewünschten Beginn. Somit kann auch der Sonderkündigungsschutz gewahrt werden, der ab Geltendmachung der Elternzeit einsetzt, frühestens jedoch acht bzw. 14 Wochen vor Beginn der Elternzeit.



TIPP

Um bei gleichzeitiger **Geltendmachung von Elternzeit und Elternteilzeit** das Risiko zu vermeiden, dass der Arbeitgeber den Antrag auf Elternteilzeit berechtigt ablehnt und das eingeplante Teilzeiteinkommen während der Elternzeit entfällt, besteht die Möglichkeit, Elternzeit ausdrücklich unter der Bedingung zu beanspruchen, dass

der Arbeitgeber der gleichzeitig beantragten Elternteilzeit zustimmt (BAG vom 15.04.2008, Az. 9 AZR 380/07).

Nach dem Wortlaut des § 15 Abs. 7 BEEG bezieht sich der (durchsetzbare) Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit sowohl auf die Verringerung der Arbeitszeit als solche wie auch auf deren Verteilung (LAG Rheinland-Pfalz vom 10.07.2018, Az. 6 Sa 521/17).

Im Ergebnis bedarf der Arbeitgeber für die Ablehnung eines Antrages auf eine bestimmte Verteilung der Arbeitszeit also nicht weniger gewichtiger Gründe als für die Zurückweisung eines Verringerungsantrages. Stimmt der Arbeitgeber der Teilzeitarbeit grundsätzlich zu, lehnt er aber die gewünschte Verteilung und Lage ab, kann der Elternteil ganz auf die Teilzeitarbeit verzichten. Oder er macht dennoch den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit schriftlich geltend und stellt sich auf die vom Arbeitgeber vorgesehene Verteilung ein. Beruht die Entscheidung des Arbeitgebers nicht auf überwiegend dringenden betrieblichen Gründen, kann die beantragte Verteilung der Arbeitszeit auch beim Arbeitsgericht eingeklagt werden.

Der **gesetzliche Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit** kann von jedem Elternteil während der Gesamtdauer der Elternzeit bis zu zweimal geltend gemacht werden (einvernehmliche Elternteilzeitvereinbarungen werden auf diesen Anspruch nicht angerechnet, vgl. BAG vom 19.02.2013, Az: 9 AZR 461/11). Dies bedeutet, dass die Arbeitszeit während der Elternzeit gegenüber der vor der Elternzeit vereinbarten Arbeitszeit kürzer sein muss. Wegen der Zweckrichtung und Praktikabilität der Regelung muss also auch eine Aufstockung einer vorher bereits nach § 15 BEEG herabgesetzten Arbeitszeit möglich sein, sofern diese unter der vor der Elternzeit ausgeübten Arbeitszeit liegt.

Meist wird ein Elternteil während der Elternzeit zunächst gar nicht oder in geringem Umfang arbeiten und erst später die Arbeitszeit wieder erhöhen wollen. Es ist auch nicht erforderlich, dass die Elternzeit oder der jeweilige Elternzeitabschnitt vollständig durch Teilzeitarbeit abgedeckt sein muss, diese kann auch erst später einsetzen.

⇒ BEISPIEL 1

Frau Haselbusch, die bis zur Geburt ihres Kindes in einem Unternehmen mit mehr als 15 Arbeitnehmern Vollzeit gearbeitet hat, hat bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres ihres Kindes Elternzeit genommen und nach Ablauf der Mutterschutzfrist bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres Teilzeitarbeit mit 15 Wochenstunden beansprucht. Bei rechtzeitiger Geltendmachung kann sie anschließend eine Arbeitszeit von 30 Stunden verlangen, wenn dem keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.

⇒ BEISPIEL 2

Frau Haselbusch hat stattdessen Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres ihres Kindes genommen und zunächst nicht gearbeitet. Möchte sie nun während des dritten Lebensjahres 30 Wochenstunden Teilzeit arbeiten, hat sie einen entsprechenden Anspruch, wenn sie diesen dem Arbeitgeber rechtzeitig bis sieben Wochen vor Beginn der Teilzeitarbeit schriftlich mitteilt und keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Auch Arbeitnehmer, die zunächst **Elternzeit mit völliger Freistellung** von der Arbeit in Anspruch genommen haben, sind also nicht gehindert, im Laufe der Elternzeit noch eine

Verringerung der Arbeitszeit gemäß § 15 Abs. 5 bis 7 BEEG (Elternzeit) zu beantragen, d. h. eine später gewünschte Teilzeitarbeit muss nicht gleichzeitig mit der Anmeldung der Elternzeit geltend gemacht werden (BAG vom 19.04.2005, Az. 9 AZR 233/04). Wenn der Arbeitgeber in diesem Fall allerdings für die Dauer der Elternzeit befristet eine Vollzeitvertretung eingestellt hat, die nicht bereit ist, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, und sind auch andere vergleichbare Mitarbeiter zu keiner Verringerung ihrer Arbeitszeit bereit, so kann sich der Arbeitgeber meist auf dringende betriebliche Gründe berufen, die dem Teilzeitantrag entgegenstehen.



TIPP

Aus diesem Grund sollte ein Teilzeitantrag im Zweifelsfall schon gleichzeitig mit der Anmeldung der Elternzeit gestellt werden, wenn bereits feststeht, dass die Arbeitszeit im Laufe der Elternzeit verringert werden soll.

Hinsichtlich der **Teilzeitarbeit während der Elternzeit** gilt auch nicht der zweijährige Bindungszeitraum, der bei der Inanspruchnahme der Elternzeit zu berücksichtigen ist, d. h. insoweit muss keine Festlegung auf einen Zeitraum von zwei Jahren ab der Geburt des Kindes erfolgen. Ein einzelner Teilzeitabschnitt muss lediglich mindestens zwei Monate betragen. Hat der Arbeitnehmer allerdings berechtigterweise für einen bestimmten Zeitraum Teilzeitarbeit schriftlich beansprucht, so ist er daran gebunden.

Diese Festlegung kann dann weder vom Arbeitnehmer noch vom Arbeitgeber einseitig aufgehoben oder geändert werden, da auch der Arbeitgeber entsprechend disponieren muss. Eine vorzeitige Beendigung oder Verlängerung analog der Elternzeitregelung kommt nicht in Betracht. Auch eine Kündigung der befristeten Teilzeitarbeit durch den Arbeitnehmer oder den Arbeitgeber scheidet aus, da eine Teilkündigung verboten ist. Außerdem stünde einer Kündigung durch den Arbeitgeber das Kündigungsverbot des § 18 Abs. 2 BEEG entgegen.

Will der Arbeitnehmer während der Gesamtdauer der Elternzeit zweimal eine Verringerung der Arbeitszeit in Anspruch nehmen, ist er auch an die zuerst beantragte Teilzeit gebunden, d. h. mit einem zweiten Wunsch auf Verringerung der Arbeitszeit kann er die zuerst beanspruchte Teilzeitarbeit gegen den Willen des Arbeitgebers nicht verändern.

⇒ BEISPIEL 1

Frau Eibisch hat Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres ihres Kindes genommen. Nach einem Jahr beantragt sie fristgerecht Teilzeitarbeit mit 20 Wochenstunden für das zweite Lebensjahr und später fristgerecht eine Arbeitszeit von 25 Wochenstunden für das dritte Jahr. Dies ist ohne weiteres möglich.

⇒ BEISPIEL 2

Frau Rosenbusch beantragt Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres ihres Kindes und für die gesamte Zeit Teilzeitarbeit von 20 Wochenstunden. Nach sechs Monaten möchte sie jedoch ihre Arbeitszeit auf 15 Wochenstunden weiter verringern. Dies ist ohne Zustimmung des Arbeitgebers nicht möglich, da sie an ihr erstes Teilzeitverlangen gebunden ist.

Stimmt der Arbeitgeber der beanspruchten **Verringerung oder Verteilung der Arbeitszeit** nicht oder nicht rechtzeitig innerhalb von vier bzw. acht Wochen ab der schriftlichen Geltendmachung zu, besteht kraft Gesetzes ein Teilzeitarbeitsverhältnis (vgl. § 15 Abs. 7 S. 5 und 6 BEEG). Auf Zustimmung des Arbeitgebers zur Verringerung der Arbeitszeit vor dem

Arbeitsgericht muss nur geklagt werden, wenn der Arbeitgeber den Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit fristgerecht abgelehnt hat (§ 15 Abs. 7 S. 7 BEEG). Eine besondere Klagefrist muss dabei nicht eingehalten werden. Bei zu später Klageerhebung tritt ggf. Verwirkung des Anspruchs ein.

Bei **unberechtigter Verweigerung** einer Teilzeitarbeit durch den Arbeitgeber kann unter Umständen ein Schadensersatzanspruch in Höhe des dadurch entgangenen Verdienstes gegeben sein.

Im Wege einer einvernehmlichen Regelung mit dem Arbeitgeber sind selbstverständlich auch Vereinbarungen über Teilzeitarbeit während der Elternzeit (ohne Rechtsanspruch) möglich, ohne dass das Verfahren nach § 15 Abs. 5 und 6 BEEG eingehalten werden muss oder die Voraussetzungen des § 15 Abs. 7 BEEG vorliegen müssen. Die wöchentliche Arbeitszeit darf maximal 32 Stunden nicht übersteigen. So kann z. B. mit Zustimmung des Arbeitgebers auch eine Teilzeittätigkeit unter 15 Wochenstunden (z. B. geringfügige Beschäftigung) ausgeübt werden, die Teilzeitarbeit kurzfristig begonnen oder öfter als zweimal verringert werden oder ein Teilzeitabschnitt weniger als zwei Monate dauern. Selbstverständlich dürfen Teilzeitvereinbarungen während der Elternzeit auch in kleineren Unternehmen mit nur bis zu 15 Arbeitnehmern getroffen werden.

⇨ BEISPIEL

Frau Haferkorn arbeitet in einer kleinen Firma mit acht Arbeitnehmern. Nach Ablauf der Mutterschutzfrist nimmt sie Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres ihres Kindes. Während des dritten Lebensjahres möchte sie gerne 10 Wochenstunden auf Minijob-Basis an zwei bestimmten Tagen arbeiten und teilt dies drei Wochen vorher ihrem Arbeitgeber persönlich mit. Obwohl aus mehreren Gründen ein Rechtsanspruch auf diese Teilzeittätigkeit nicht besteht, ist sie mit Einverständnis ihres Arbeitgebers möglich.

Außerhalb der Regelungen des BEEG kann sich ein **Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit während der Elternzeit** gegen den bisherigen Arbeitgeber auch aus anderen gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen ergeben.

Während der Elternzeit stellt § 15 Abs. 5 bis 7 BEEG nach überwiegender Meinung eine abschließende **Sonderregelung** dar, die als spezielle Norm den allgemeinen Teilzeitananspruch nach § 8 TzBfG verdrängt, es sei denn, die verringerte Arbeitszeit soll unbefristet über das Ende der Elternzeit hinaus fortgeführt werden. Wird während der Elternzeit beim bisherigen Arbeitgeber eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt, reduziert sich lediglich der Umfang der Freistellung, es wird meist kein zusätzliches Arbeitsverhältnis begründet. Für die Teilzeitarbeit gelten die normalen arbeitsrechtlichen Regelungen.

Wird der **Arbeitnehmer arbeitsunfähig**, so hat er beispielsweise gegen seinen Arbeitgeber Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, berechnet allerdings nach der Teilzeittätigkeit. Kehrt eine Mutter nach Ablauf der Schutzfrist unter Inanspruchnahme der Elternzeit in Teilzeitbeschäftigung an ihren Arbeitsplatz zurück, hat sie, sofern sie den Säugling stillt, Anspruch auf die Einhaltung der für stillende Mütter geltenden Schutzvorschriften. Darüber hinaus gilt für sie im Fall einer ärztlich bescheinigten eingeschränkten Leistungsfähigkeit das individuelle Beschäftigungsverbot des § 16 Abs. 2 MuSchG.

Der Teilzeitbeschäftigte kann während der Elternzeit auch, anders als derjenige, der in dieser Zeit nicht arbeitet, den vertraglich vereinbarten, tariflichen oder gesetzlichen Erholungsurlaub verlangen, wobei sich die Höhe des Urlaubsentgelts nach den während der Teilzeitbeschäftigung maßgeblichen Bezügen richtet, genauer: dem durchschnittlichen Arbeitsentgelt der letzten 13 Wochen vor Urlaubsbeginn.

Dieser Erholungsurlaub des Teilzeitbeschäftigten darf nicht wegen der Elternzeit gekürzt werden (§ 17 Abs. 1 S. 2 BEEG). Er kann gemäß § 7 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz vorbehaltlich anderweitiger tariflicher Regelung nur bis zum 31. März des Folgejahres übertragen werden. Anders ist dies, wenn während der Elternzeit nicht gearbeitet wird, vgl. Kapitel 3.2.1).

Zur Berechnung einer **Jahressonderzahlung bei Teilzeit** während der Elternzeit siehe Kapitel 3.2.

Eine **Abfindung** für einen in Vollzeit Beschäftigten, der während der Elternzeit Teilzeit arbeitet und in dieser Zeit entlassen wird, berechnet sich nach seinem vorherigen Vollzeitgehalt (EuGH vom 22.10.2009, Az. C-116/08). Dagegen bemisst das BAG (Urteil vom 22.10.2008, Az. 10 AZR 360/08) eine Karenzentschädigung für ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot eines Arbeitnehmers, der mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Elternzeit arbeitet, nicht nach seiner früheren Vollzeitvergütung.

2.11.2 Teilzeitarbeit bei anderem Arbeitgeber

Bei einem **anderen Arbeitgeber** oder als **Selbstständiger** darf eine zulässige Teilzeitarbeit im Umfang von maximal 32 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt während der Elternzeit nur mit Zustimmung des bisherigen Arbeitgebers ausgeübt werden.

Wird ein bisheriges Zweit-Arbeitsverhältnis fortgesetzt, bedarf es keiner Zustimmung. Der Arbeitgeber kann seine Zustimmung nur schriftlich aus dringenden betrieblichen Gründen innerhalb einer Frist von vier Wochen ab Zugang des Antrags verweigern (§ 15 Abs. 4 BEEG).

Ist der Antrag ordnungsgemäß erfolgt und hat der Arbeitgeber nicht form- und fristgerecht oder ohne Begründung abgelehnt, so gilt die Zustimmung als erteilt (BAG vom 26.06.1997, Az: 8 AZR 506/95).

Hat der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber zumindest mitgeteilt, bei welchem anderen Arbeitgeber er welcher Tätigkeit in welchem Umfang nachgehen will und verweigert der Arbeitgeber die Zustimmung nicht frist- und formgerecht oder ohne Begründung, entfällt mit Ablauf der Vier-Wochen-Frist das Zustimmungserfordernis, d. h. der Arbeitnehmer darf die Tätigkeit ausnahmsweise ohne Zustimmung des Arbeitgebers aufnehmen.

Eine so **verweigerte Zustimmung** kann insbesondere berechtigt sein bei Kollisionen mit den auch während der Elternzeit weiterbestehenden vertraglichen Nebenpflichten wie Verschwiegenheit oder Unterlassen von Wettbewerb. Oder auch wenn der Arbeitnehmer das Angebot zur Teilzeitarbeit beim bisherigen Arbeitgeber ausschlägt (Treuepflichtverletzung,

BAG a. a. O.). Letzteres dürfte zumindest der Fall sein, wenn die angebotene Teilzeitarbeit nach Umfang und Ausgestaltung den Wünschen des Arbeitnehmers entspricht. Liegen der fristgemäßen Ablehnung keine entsprechenden dringenden betrieblichen Interessen zugrunde, kann der Arbeitnehmer auf Erteilung der Zustimmung zu einer Teilzeittätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber oder als Selbstständiger vor dem Arbeitsgericht klagen (LAG Düsseldorf vom 02.07.1999, Az. 14 Sa 487/99).

Leistet er Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber oder als Selbstständiger ohne Zustimmung des bisherigen Arbeitgebers, stellt dies meist eine schwerwiegende Vertragsverletzung dar, die eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit Zustimmung der Aufsichtsbehörde rechtfertigen kann. Darüber hinaus sind Unterlassungs- oder Schadensersatzansprüche möglich.

2.11.3 Kündigungsschutz

Gemäß § 18 Abs. 2 Nr. 1 BEEG erstreckt sich der besondere Kündigungsschutz auch auf diejenigen Arbeitnehmer, die die bisherige Arbeitszeit verkürzen und **während der Elternzeit bei ihrem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leisten**. Während der Elternzeit ist das gesamte Arbeitsverhältnis, auch die Vereinbarung über die befristete Teilzeittätigkeit, gegen Kündigungen durch den Arbeitgeber geschützt. Dies gilt auch, wenn für die Teilzeitarbeit eine andere Tätigkeit als bisher vereinbart wird. Voraussetzung ist, dass es sich um eine Beschäftigung handelt, die 32 Wochenstunden nicht übersteigt. Das Kündigungsverbot entfällt aber nicht, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zur Umgehung des Kündigungsschutzes über die gesetzlichen Grenzen hinaus beschäftigt.

Das **Kündigungsverbot** gilt entsprechend, wenn der Arbeitnehmer, ohne Elternzeit in Anspruch zu nehmen, bei seinem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leistet und Anspruch auf Elterngeld während des 14-monatigen Bezugszeitraums hat (§ 18 Abs. 2 Nr. 2 BEEG). Die Inanspruchnahme von ElterngeldPlus ab dem 15. Lebensmonat des Kindes begründet keinen Sonderkündigungsschutz nach dieser Vorschrift. Damit werden die Arbeitnehmer in den Kündigungsschutz einbezogen, die zwar Elterngeld beziehen, aber keine Elternzeit in Anspruch nehmen, weil sie bereits vorher eine Teilzeitarbeit, die 32 Wochenstunden nicht übersteigt, ausgeübt haben und diese weiter ausüben wollen.

⇒ BEISPIEL Frau Schilf ist mit 25 Wochenstunden als Verkäuferin tätig. Nach der Geburt ihres Kindes bezieht sie Elterngeld. Ihre Teilzeitbeschäftigung steht dem nicht entgegen, da sie die 32-Stunden-Grenze nicht überschreitet. Frau Schilf nimmt hier keine Elternzeit in Anspruch, weil sie den Verdienst aus der Weiterarbeit in der zulässigen Teilzeittätigkeit braucht.

Frau Schilf kann während des Elterngeldbezuges bis zur Vollendung des 14. Lebensmonats ihres Kindes nicht gekündigt werden. Soweit ihr Arbeitgeber von ihrem besonderen Kündigungsschutz des § 18 Abs. 2 Nr. 2 BEEG keine Kenntnis hat, muss Frau Schilf ihn rechtzeitig geltend machen, um ihn zu erhalten, und zwar in Anlehnung an § 9 MuSchG spätestens innerhalb zwei Wochen nach Zugang einer Kündigung.

**TIPP**

Nach Erhalt der Kündigung ist es ratsam, innerhalb von drei Wochen Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht einzureichen!

Der **Sonderkündigungsschutz** nach § 18 Abs. 2 Nr. 2 BEEG gilt auch für Arbeitsverhältnisse, die erst nach der Geburt des Kindes begründet worden sind, wenn bei Vertragsschluss ein zuvor bestehendes anderes Arbeitsverhältnis bereits beendet war (BAG vom 27.03.2003, Az. 2 AZR 627/01).

2.11.4 Sozialversicherung

Geht der Arbeitnehmer im zulässigen Rahmen **während der Elternzeit einer Teilzeitbeschäftigung** nach, so gelten hinsichtlich der Sozialversicherungspflicht dieser Tätigkeit die allgemeinen Regelungen. Danach bleiben sozialversicherungsfrei nur geringfügige Teilzeitbeschäftigungen während der Elternzeit mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt von nicht mehr als 603 €. In der Rentenversicherung besteht seit 2013 Versicherungspflicht mit einer Befreiungsoption. Unerheblich ist dabei, ob die Tätigkeit beim bisherigen oder einem anderen Arbeitgeber ausgeübt wird. Der Arbeitgeber hat pauschale Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung abzuführen.


Wird diese **Entgeltgrenze überschritten**, tritt Versicherungs- und Beitragspflicht in der Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung ein. Dies gilt ausnahmsweise auch dann, wenn die Teilzeitbeschäftigung auf nicht mehr als 70 Arbeitstage oder drei Monate befristet ist (kurzfristige Beschäftigung), da eine Teilzeittätigkeit während der Elternzeit grundsätzlich als berufsmäßige Beschäftigung angesehen wird und bei Überschreiten der oben genannten Entgeltgrenze somit in jedem Fall Versicherungs- und Beitragspflicht zur Folge hat.

Übt ein Arbeitnehmer während der Elternzeit **mehrere geringfügige Beschäftigungen** aus, so sind alle Vergütungen zusammenzurechnen. Wird dann die Entgeltgrenze überschritten, besteht für alle Minijobs Versicherungspflicht in der Sozialversicherung. Hat ein Arbeitnehmer eine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung, kann er daneben nur einen Minijob ausüben. Nimmt er später noch einen oder mehrere Minijobs auf, werden diese mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und sind mit Ausnahme der Arbeitslosenversicherung i. d. R. versicherungspflichtig.

Zur Möglichkeit, sich während der Elternzeit für eine Teilzeitarbeit arbeitslos zu melden und Arbeitslosengeld zu beziehen, siehe Kapitel 4.4.

2.11.5 Ende der Teilzeitarbeit

Mit Ende der Elternzeit endet grundsätzlich auch die für deren Dauer vereinbarte Teilzeitarbeit. Ab dann gilt wieder die vor der Elternzeit vereinbarte Arbeitszeit. Soll die Teilzeitarbeit nach der Elternzeit weiter bestehen, obwohl der Arbeitnehmer vor der Elternzeit vollzeitbeschäftigt war, so bedarf es dazu meist einer eindeutigen Vereinbarung. Fehlt eine solche, ist davon auszugehen, dass die Teilzeittätigkeit nur für die Dauer der Elternzeit vereinbart bzw. beansprucht war.

 **TIPP** Um Schwierigkeiten zu vermeiden, sollte eine reduzierte Arbeitszeit möglichst schriftlich und ausdrücklich befristet für den jeweiligen Teilzeitabschnitt oder die Dauer der Elternzeit vereinbart werden, wenn man nach der Elternzeit z. B. wieder voll arbeiten will.

2.11.6 Sonstiges


Zu den Auswirkungen von Teilzeitarbeit während der Elternzeit siehe auch

Kapitel 1.4	Elterngeld
Kapitel 1.4.6	Arbeitgeberzuschuss
Kapitel 2.15	Teilzeit nach Elternzeit
Kapitel 3.2	Erholungsurlaub
Kapitel 4.1	Krankenversicherung
Kapitel 4.4	Arbeitslosenversicherung

2.12 Mehrere Arbeitsverhältnisse, Arbeitgeberwechsel

Ist ein Arbeitnehmer vor der Elternzeit gleichzeitig in mehreren (Teilzeit-)Arbeitsverhältnissen tätig, so kann er grundsätzlich von jedem Arbeitgeber Elternzeit verlangen.

Es ist ihm aber auch freigestellt, z. B. in einem Arbeitsverhältnis Elternzeit zu nehmen und in dem anderen weiterzuarbeiten, sofern die Arbeitszeit die Grenze von **insgesamt 32 Wochenstunden** im Monatsdurchschnitt nicht übersteigt. Eine Zustimmung des Arbeitgebers nach § 15 Abs. 4 BEEG ist in diesem Fall nicht erforderlich. Solange die gesetzlichen Zeitgrenzen nicht überschritten werden, bleibt auch der Anspruch auf Elterngeld bestehen. Der besondere Kündigungsschutz gilt sowohl für das Arbeitsverhältnis, in dem Elternzeit genommen wird, als auch für dasjenige, in dem in zulässigem Umfang weitergearbeitet wird.

 **TIPP** Wird infolge der Mehrfachbeschäftigung die **32-Wochenstundengrenze überschritten**, entfallen der Anspruch auf Elterngeld bzw. Elternzeit und der besondere Kündigungsschutz.

Der Anspruch auf Elternzeit ist nicht auf das Arbeitsverhältnis beschränkt, das zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes bestand, d. h. bei einem Arbeitgeberwechsel nach der Geburt kann eine Elternzeit bzw. ein Rest einer beim früheren Arbeitgeber noch nicht vollständig genommenen Elternzeit beim neuen Arbeitgeber erneut fristgerecht geltend gemacht werden.

Auch insoweit gilt der **Sonderkündigungsschutz** des § 18 BEEG (BAG vom 11.03.1999, Az. 2 AZR 19/98). Der ehemalige Arbeitgeber hat auf Verlangen des neuen Arbeitgebers eine Bescheinigung über bereits in Anspruch genommene Elternzeit auszustellen (§ 16 Abs. 1 S. 9 BEEG). Dies geht über die allgemeine Bescheinigung der Elternzeit durch den Arbeitgeber an den Arbeitnehmer nach § 16 Abs. 1 S. 8 BEEG hinaus, da sich der frühere Arbeitgeber jetzt ggf. schadenersatzpflichtig macht, wenn er die Bescheinigung nicht oder nicht rechtzeitig

ausstellt und der Arbeitnehmer deshalb seine restliche Elternzeit beim neuen Arbeitgeber nicht mehr nehmen kann.

Hintergrund ist u. a., dass das Zustimmungserfordernis des Arbeitgebers für eine Elternzeit von maximal 24 Monaten zwischen dem dritten und achten Geburtstag entfallen ist. Das heißt, Eltern können nun auch bei einem Arbeitgeberwechsel eine restliche Elternzeit zwischen dem dritten und achten Geburtstag beanspruchen.

2.13 Vertretung am Arbeitsplatz

Für die Dauer der Elternzeit oder Teile davon kann der Arbeitgeber gemäß § 21 BEEG eine **Ersatzkraft** für den Arbeitnehmer, der Elternzeit nimmt, befristet einstellen. Diese Voraussetzungen gelten ebenso für Zeiten eines Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz einschließlich der Schutzfristen oder einer auf Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglicher Vereinbarung beruhenden Freistellung zur Kinderbetreuung.

Die Befristung kann auch notwendige Zeiten der Einarbeitung umfassen. Die Dauer der Befristung des Arbeitsvertrages muss kalendermäßig bestimmt, bestimmbar oder den vorstehend genannten Zwecken zu entnehmen sein. Es können auch befristete Verträge mit verschiedenen Ersatzkräften hintereinander oder mehrere befristete Verträge mit derselben Ersatzkraft in Folge abgeschlossen werden. Jede einzelne Befristung muss für sich sachlich begründet sein.

Gemäß § 21 Abs. 4 BEEG kann der Arbeitgeber das befristete Arbeitsverhältnis der Ersatzkraft mit einer Frist von mindestens drei Wochen kündigen, wenn die Elternzeit ohne Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig endet und der Arbeitnehmer das vorzeitige Ende seiner Elternzeit mitgeteilt hat. Dies ist der Fall bei Tod des Kindes oder nicht auf § 19 BEEG beruhender Kündigung des Arbeitnehmers, der sich in Elternzeit befindet, sowie bei Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen wegen der Geburt eines weiteren Kindes gem. § 16 Abs. 3 S. 3 BEEG.

Die gleiche Möglichkeit besteht in den Fällen, in denen der Arbeitnehmer die vorzeitige Beendigung seiner Elternzeit wegen der **Geburt eines weiteren Kindes oder eines besonderen Härtefalles** beantragt hatte und der Arbeitgeber die vorzeitige Beendigung wegen fehlender dringender betrieblicher Gründe nicht ablehnen darf. Die Kündigung ist jedoch frühestens zu dem Zeitpunkt zulässig, zu dem die Elternzeit vorzeitig endet. Gegen eine solche Kündigung kann sich die Ersatzkraft nicht auf die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes berufen.

Keht ein Beschäftigter nach Ablauf der Elternzeit nicht wie geplant an seinen Arbeitsplatz zurück, so hat eine befristet eingestellte Vertretung auch dann keinen Anspruch auf Weiterbeschäftigung, wenn die Stelle neu besetzt werden muss.

2.14 Wiederaufnahme der Arbeit nach Ende der Elternzeit

Ist das Arbeitsverhältnis nicht spätestens bis zum Ende der Elternzeit (z. B. durch eine Kündigung) beendet worden, muss der Arbeitnehmer am ersten Tag nach Ablauf der Elternzeit grundsätzlich seine Arbeit zu den früheren arbeitsvertraglich vereinbarten Bedingungen unaufgefordert wieder aufnehmen.

Wurde für die **Dauer der Elternzeit** die Arbeitszeit verringert, besteht nach der Elternzeit ein Rechtsanspruch auf Rückkehr zur früheren Arbeitszeit, die vor Beginn der Elternzeit galt (§ 15 Abs. 5 S. 4 BEEG). Zum Anspruch auf Teilzeit nach der Elternzeit siehe Abschnitt 2.15.1.

Außerdem haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch darauf, wieder mit der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit beschäftigt zu werden.

Ob eine **Rückkehr an den früheren Arbeitsplatz** möglich ist oder ein neuer Arbeitsplatz zugewiesen werden kann, hängt in erster Linie vom Inhalt des Arbeitsvertrages ab – unter Berücksichtigung eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung. Ist die Pflicht zur Arbeitsleistung vertraglich nicht auf eine genau bestimmte Tätigkeit begrenzt, kann der Arbeitgeber im Rahmen seines Weisungsrechts nach § 106 GewO dem Arbeitnehmer auch eine andere Tätigkeit der vereinbarten Art zuweisen. Eine Umsetzung darf aber nur auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz erfolgen und nicht mit einer Schlechterstellung verbunden sein, insbesondere nicht mit einem geringeren Entgelt. Sind dagegen die zu erbringenden Arbeitsleistungen sowohl der Art als auch der Arbeitsstelle nach im Arbeitsvertrag genau bezeichnet, ist eine Übertragung anderer Aufgaben grundsätzlich ausgeschlossen, ebenso, wenn die langfristige Beschäftigung eine klar umrissene Tätigkeit festlegt.

⇒ BEISPIEL 1

Die Verkäuferin Frau Wald, die vor Beginn der Mutterschutzfristen und der anschließenden Elternzeit in der Abteilung Damenoberbekleidung arbeitete, wird nach der Elternzeit zu denselben Bedingungen wie vorher in der Spielwarenabteilung eingesetzt. Dies ist zulässig, wenn sie laut Arbeitsvertrag als Verkäuferin angestellt ist, ohne dass dies konkretisiert war.

⇒ BEISPIEL 2

Frau Wiese ist laut Anstellungsvertrag als Sekretärin der Geschäftsleitung eingestellt. Sie kann nun nach ihrer Elternzeit nicht als Sekretärin in der Buchhaltung eingesetzt werden.

⇒ BEISPIEL 3

Im vorstehenden Beispiel ist Frau Wiese laut Anstellungsvertrag als Sekretärin ohne nähere Zuordnung oder Beschreibung eingestellt. In diesem Fall wäre eine Umsetzung in die Buchhaltung i. d. R. möglich. Auch ein anderer Arbeitsort wäre denkbar.

Ist eine Änderung der Arbeitsbedingungen nicht vom Weisungsrecht des Arbeitgebers gedeckt und stimmt der Arbeitnehmer einer Vertragsänderung nicht zu, so verbleibt bei Vorliegen der Voraussetzungen des Kündigungsschutzgesetzes nur die Möglichkeit einer Ände-

rungskündigung. Bis zum Ablauf der Elternzeit ist allerdings das Kündigungsverbot des § 18 Abs. 1 BEEG zu beachten.



TIPP

Für die **Rückkehr in den Betrieb** ist es wichtig, während der Elternzeit weiter Kontakt zum Unternehmen zu halten. Auch Betriebs- bzw. Personalräte können einiges tun, um Kolleginnen und Kollegen in Elternzeit zu unterstützen, z. B. in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung den Wiedereinstieg regeln und darauf achten, dass der Personenkreis im Stellenplan, bei Urlaubs- und Krankheitsvertretungen oder betrieblichen Schulungen berücksichtigt bzw. über das Geschehen im Betrieb informiert wird. Auch eine Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte kann hier unterstützend tätig werden.

2.15 Anspruch auf Teilzeit bzw. Sonderurlaub nach Elternzeit?

Grundsätzlich ist die Arbeit nach Ende der Elternzeit wieder zu den früheren arbeitsvertraglich vereinbarten Bedingungen aufzunehmen. In vielen Fällen möchte oder muss ein Elternteil aber, auch wenn er vor der Geburt des Kindes vollzeitbeschäftigt war, nach der Elternzeit wegen der Betreuung des Kindes, zumindest vorübergehend, eine Teilzeittätigkeit ausüben oder für eine bestimmte Zeit noch unbezahlten Sonderurlaub nehmen.

2.15.1 Teilzeitarbeit unbefristet nach Elternzeit oder ohne Elternzeit

§ 8 des **Teilzeit- und Befristungsgesetzes** (TzBfG) gewährt unter bestimmten Voraussetzungen allen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen gegen ihren Arbeitgeber einen Rechtsanspruch auf Verringerung ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit und Berücksichtigung ihrer Arbeitszeit-Verteilungswünsche. Anspruchsberechtigt sind nicht nur Vollzeitkräfte, sondern auch bereits in Teilzeit Beschäftigte. Während einer Elternzeit gelten nach überwiegender Meinung für den Teilzeitananspruch vorrangig die Bestimmungen des § 15 Abs. 4 bis 7 BEEG.

Für den **Teilzeitananspruch außerhalb oder nach einer Elternzeit** oder ohne Inanspruchnahme von Elternzeit, der keinerlei Begründung bedarf, gelten in mehrfacher Hinsicht vom BEEG abweichende Regelungen. So sieht das TzBfG z. B. für die Geltendmachung keine Schriftform vor, die aber dennoch möglichst eingehalten werden sollte. Auch eine nur geringfügige Arbeitsreduzierung, z. B. um eine Stunde pro Woche, ist möglich.

Folgende Voraussetzungen müssen erfüllt sein:

- Der Arbeitgeber beschäftigt regelmäßig mehr als 15 Arbeitnehmer. Dabei werden Teilzeitkräfte, auch geringfügig Beschäftigte, voll mitgezählt; Personen in Berufsbildung (Auszubildende) bleiben aber unberücksichtigt.
- Das Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber muss zum Zeitpunkt der Geltendmachung bereits sechs Monate bestanden haben, wobei ein auch während der Elternzeit ruhendes Arbeitsverhältnis genügt.

- Der Arbeitnehmer muss die Verringerung der Arbeitszeit und deren Umfang spätestens drei Monate vor Beginn geltend machen. Wird die Frist nicht eingehalten, verschiebt sich der Beginn meist entsprechend (BAG vom 20.07.2004, Az. 9 AZR 626/03). Erörtert der Arbeitgeber aber trotz **Fristversäumnis** mit dem Arbeitnehmer ohne Vorbehalt die Arbeitszeitverringerung, ist von seinem Verzicht auf die Einhaltung der gesetzlichen Mindestfrist auszugehen (BAG vom 14.10.2003, Az. 9 AZR 636/02). Die dreimonatige Mindestankündigungsfrist muss auch eingehalten werden, wenn sich die Teilzeitarbeit unmittelbar an das Ende der Elternzeit anschließen soll. Mit dem **Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit** soll auch die gewünschte Verteilung angegeben werden. Die Beanspruchung einer bestimmten Verteilung der verbleibenden Arbeitszeit muss spätestens in die Erörterung mit dem Arbeitgeber eingebracht werden (BAG vom 23.11.2004, Az. 9 AZR 644/03), andernfalls entscheidet insoweit der Arbeitgeber.
- Der Verringerung der Arbeitszeit und der vom Arbeitnehmer gewünschten Verteilung stehen keine betrieblichen Gründe entgegen. Betriebliche Gründe liegen insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Einem Teilzeitananspruch während der Elternzeit können vom Arbeitgeber nur dringende betriebliche Gründe entgegengehalten werden.

!!! WICHTIG Wünsche nach geringerer Arbeitszeit und deren konkrete Verteilung können vom Arbeitnehmer zu einem einheitlichen Antrag auf Zustimmung des Arbeitgebers zur Änderung des Arbeitsvertrages miteinander verbunden werden. In diesem Fall hat der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer sowohl die Verringerung der Arbeitszeit als auch deren Verteilung mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Ist für den Arbeitgeber erkennbar, dass der Arbeitnehmer die reduzierte Arbeitszeit von der gewünschten Verteilung der Arbeitszeit abhängig machen will, kann der Arbeitgeber nur einheitlich das Änderungsangebot annehmen oder ablehnen (BAG vom 18.02.2003, Az. 9 AZR 164/02).

Auf diese Weise wird verhindert, dass der Arbeitnehmer eine Arbeitszeitverkürzung durchsetzt, die aber dann vom Arbeitgeber mit einer so unvorteilhaften Arbeitszeitalage gekontert wird, dass sie insgesamt unattraktiv wird.

Mögliche betriebliche Ablehnungsgründe:

- nicht kompensierbarer Wegfall eines bestimmten Arbeitsvolumens, z. B. keine geeignete Ersatzkraft; die Rechtsprechung stellt insoweit strenge Anforderungen,
- an Maschinenlaufzeiten oder Schichtsysteme gebundene Tätigkeiten,
- erforderliche Betreuungskontinuität und Servicekonzepte, einschließlich pädagogischer Gesichtspunkte,
- künstlerische Belange,
- unverhältnismäßige Kosten sowie

- in Tarifverträgen geregelte Ablehnungsgründe (z. B. Teilzeitquote) oder bestimmte Arbeitszeitmodelle in Betriebsvereinbarungen.

⇒ BEISPIEL

Frau Weide ist Verkäuferin in Vollzeit in einem Teppichhaus, das wöchentlich 60 Stunden geöffnet hat. Der Arbeitgeber lehnt ihren Antrag auf Arbeitszeit-Reduzierung auf 25 Stunden in der Woche ab, da er so weitgehend wie möglich sicherstellen will, dass seine Kunden jeweils nur einen Verkäufer als Ansprechpartner haben.

Das BAG gab Frau Weide Recht (Urteil vom 30.09.2003, Az. 9 AZR 665/02). Das nachvollziehbare servicefreundliche Organisationskonzept des Arbeitgebers ist durch die Arbeitszeitverringerung von Frau Weide aber nicht wesentlich beeinträchtigt, da das Ziel des Konzeptes auch bei Einsatz aller Arbeitnehmer in Vollzeit nicht erreichbar ist und der Arbeitgeber ohnehin Vorkehrungen für den Fall treffen muss, dass der Kunde nicht den gleichen Verkäufer antrifft.

Der Arbeitgeber darf den **Wunsch nach Teilzeitarbeit** in den Vormittagsstunden zwecks Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht mit dem bloßen Hinweis ablehnen, nach dem Organisationskonzept seines Betriebes müssten alle Beschäftigten einschließlich der Teilzeiterkräfte im Schichtbetrieb arbeiten und damit auch die Nachmittagschicht abdecken. Vielmehr muss er konkrete Umstände anführen und beweisen, warum die gewünschte zeitliche Lage der Arbeit nicht durch eine zumutbare Änderung der Betriebsabläufe oder Einsatz einer in sein Schichtsystem integrierten Ersatzkraft ermöglicht werden kann (LAG Schleswig-Holstein vom 15.12.2010, Az. 3 SaGa 14/10).

Der Teilzeitananspruch besteht auch dann, wenn der Verteilungswunsch zur Folge hat, dass die tägliche Arbeitszeit nicht sinkt, sondern sogar steigt, um wöchentlich einen arbeitsfreien Tag zu erhalten, z. B. Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit von 40 auf 36 Stunden bei Verteilung auf vier Arbeitstage zu neun Stunden statt fünf Tage zu acht Stunden.

Wurde dem Arbeitnehmer bereits während der Elternzeit eine Arbeitszeitverringerung gewährt, spricht gegen eine Ablehnung des dauerhaften Teilzeitanpruchs gemäß § 8 TzBfG nach Ende der Elternzeit der Umstand, dass der Arbeitgeber schon während der Elternzeit die Teilzeit tatsächlich organisatorisch und praktisch umgesetzt hat, so dass betriebliche Gründe offensichtlich nicht entgegenstehen. Andernfalls hat der Arbeitgeber darzulegen, inwieweit sein unternehmerisches Konzept während der Elternzeit tatsächlich beeinträchtigt worden ist oder welche konkreten Störungen bei Fortführung der Verteilungspraxis zu erwarten sind (BAG vom 13.10. 2009, Az. 9 AZR 517/08).

Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer dessen Arbeitszeitwünsche zu erörtern mit dem Ziel, zu einer Vereinbarung zu gelangen und Einvernehmen über die vom Arbeitnehmer festzulegende Verteilung der Arbeitszeit herzustellen. Der Arbeitnehmer kann ein **Mitglied der Interessenvertretung** zu den Verhandlungen hinzuziehen. Die Entscheidung über die reduzierte Arbeitszeit und ihre Verteilung muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn schriftlich mitteilen.

Gelingt kein Einvernehmen zwischen den Vertragsparteien bezüglich der Verringerung und versäumt der Arbeitgeber die Monatsfrist zur schriftlichen Ablehnung, verringert sich

automatisch die Arbeitszeit entsprechend dem Arbeitnehmerwunsch auch ohne Vereinbarung. Einigen sich die Parteien nicht über Verteilung und Lage der Arbeitszeit und lehnt der Arbeitgeber dies nicht rechtzeitig schriftlich binnen Monatsfrist ab, gilt auch die Verteilung der Stunden entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers als festgelegt und kann von ihm beansprucht werden.

Allerdings kann der Arbeitgeber die festgelegte Verteilung der Arbeitszeit, nicht den Umfang, einseitig wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung erheblich überwiegt und der Arbeitgeber die Änderung spätestens einen Monat vorher angekündigt hat.

Lehnt der Arbeitgeber die Wunschteilzeit des Arbeitnehmers dagegen **frist- und formgerecht** ab, bleibt dem Arbeitnehmer nur die Möglichkeit, Klage auf Zustimmung zur Arbeitszeitreduzierung vor dem Arbeitsgericht zu erheben. In dringenden Fällen ist auch ein Antrag auf einstweilige Verfügung zulässig. Nach Zustimmung oder berechtigter Ablehnung durch den Arbeitgeber kann der Arbeitnehmer frühestens nach Ablauf von zwei Jahren eine erneute Verringerung der Arbeitszeit verlangen.

Schwerbehinderte Menschen haben gemäß § 164 Abs. 5 SGB IX Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen der Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist.

Gemäß § 7a BBiG hat auf gemeinsamen Antrag eines Auszubildenden und des Ausbilders die zuständige Stelle die tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit zu verkürzen (Teilzeitberufsausbildung), wenn ein berechtigtes Interesse vorliegt, wie z. B. die Betreuung eines Kindes.

Gem. § 9 TzBfG hat ein Arbeitnehmer keinen Rechtsanspruch auf Erhöhung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Allerdings muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bei einer neu zu besetzenden oder frei werdenden Stelle mit höherer Arbeitszeit bevorzugt berücksichtigen.

Was die Lage bzw. Verteilung der vereinbarten Arbeitszeit anbelangt, hat der Arbeitgeber gemäß § 6 Abs. 4 Buchst. b Arbeitszeitgesetz (ArbZG) einen Nachtarbeiter auf dessen Verlangen auf einen für ihn geeigneten Tagesarbeitsplatz umzusetzen, wenn in seinem Haushalt ein Kind unter zwölf Jahren lebt, das nicht von einer anderen im Haushalt lebenden Person betreut werden kann, sofern dem nicht dringende betriebliche Erfordernisse entgegen stehen.

In zunehmendem Maße haben die **Arbeitsgerichte** inzwischen entschieden, dass Arbeitgeber auch grundsätzlich verpflichtet sind, im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht und Ausübung ihres Weisungsrechts bei der Festlegung der Arbeitszeit (auch Vollzeit) die Notwendigkeit des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren, gemäß § 315 Abs.1 BGB bzw. § 106 GewO (z. B. BAG vom 23.09.2004, Az. 6 AZR 567/03, LAG Köln vom 27.03.2012, Az. 12 Sa 987/11).

2.15.2 Zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit (Brückenteilzeit)

Zum 1. Januar 2019 wurde die neue Brückenteilzeit in das Teilzeit- und Befristungsgesetz aufgenommen.

Arbeitnehmer sind nun nicht mehr gezwungen, ihre Arbeitszeit unbefristet zu verringern mit der Gefahr, dass eine Verlängerung nicht mehr möglich ist.

Ein Arbeitnehmer kann unter bestimmten Voraussetzungen verlangen, dass die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen befristeten Zeitraum verringert wird. Dieser Zeitraum muss mindestens ein Jahr betragen; maximal sind Befristungen bis zu 5 Jahren möglich (§ 9a Abs. 1 TzBfG).

Der Anspruch gilt jedoch erst ab einer Betriebsgröße von 45 Beschäftigten (ausgenommen Personen in Berufsbildung). Der Arbeitgeber kann das Verlangen des Arbeitnehmers ablehnen, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen. Hier gelten die gleichen Ablehnungsgründe wie bei der unbefristeten Verringerung.

Entgegen § 8 TzBfG können Arbeitgeber jedoch bei einer Betriebsgröße zwischen 45 und 200 Beschäftigten den Anspruch ablehnen, wenn bereits ein gewisser Anteil von Teilzeitbeschäftigten im Betrieb vorhanden ist. Die genaue Auflistung ist in § 9a Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz enthalten.

Zu beachten ist allerdings, dass ein Arbeitnehmer während seiner Teilzeittätigkeit keine weitere Arbeitszeitverringerung oder -verlängerung verlangen kann.

Keht ein Arbeitnehmer nach der befristeten Verringerung zu seiner ursprünglichen vertraglichen Arbeitszeit zurück, kann er frühestens nach einem Jahr einen erneuten Antrag auf Arbeitszeitverringerung stellen. Gleiches gilt, wenn der Arbeitgeber den Antrag berechtigt abgelehnt hat.

!!! WICHTIG

In Tarifverträgen kann von der gesetzlichen Regelung abgewichen werden. Der Rahmen für den Zeitraum der Arbeitszeitverringerung kann in Tarifverträgen auch zuungunsten von Arbeitnehmern festgelegt werden.

2.15.3 Sonderurlaub nach Elternzeit

Ein **Rechtsanspruch auf unbezahlten Sonderurlaub** nach einer Elternzeit besteht nicht generell, kann sich aber aus gesetzlichen Regelungen, Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen ergeben.

In mehreren größeren Unternehmen regeln inzwischen **Firmentarifverträge oder Betriebsvereinbarungen** verbesserte Elternurlaubs- bzw. Teilzeitmöglichkeiten, nicht nur in unmittelbarem Anschluss an die gesetzliche Elternzeit.

Beginnt während eines **Sonderurlaubs** wegen der Geburt eines weiteren Kindes eine neue Schutzfrist, wird häufig das Interesse bestehen, den Sonderurlaub vorzeitig zu beenden, um

das Mutterschaftsgeld und den Arbeitgeberzuschuss in Anspruch nehmen zu können bzw. den Sonderurlaub durch Elternzeit zu ersetzen. Der Arbeitgeber kann einem entsprechenden Verlangen zustimmen.

Anders ist dies während einer laufenden Elternzeit, denn nach § 16 Abs. 3 S. 3 BEEG kann die Elternzeit auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers beendet werden, um die Mutterschutzfristen in Anspruch zu nehmen.

Zur sozialen Sicherheit bei unbezahltem Sonderurlaub nach Elternzeit gilt Folgendes:

- In der gesetzlichen **Krankenversicherung** besteht für versicherungspflichtige Mitglieder, wenn der unbezahlte Urlaub länger als einen Monat dauert, kein Versicherungsschutz. Er kann sichergestellt werden durch die Mitversicherung im Rahmen der Familienversicherung, also wenn der Ehepartner gesetzlich krankenversichert ist (§ 10 SGB V) oder andernfalls durch freiwillige Weiterversicherung nach § 9 SGB V.
- In der **Rentenversicherung** werden Zeiten der Kindererziehung für Geburten ab 1992 bis zur Dauer von drei Jahren als Beitragszeiten gewertet. Wer Kinder, die vor dem 1.1.1992 geboren worden sind, erzogen hat, erhält nunmehr 30 Monate Kindererziehungszeit (vgl. § 249 SGB VI). Zur Vermeidung von Lücken im unbezahlten Sonderurlaub besteht jedoch die Möglichkeit der Zahlung freiwilliger Beiträge.

Zu den Berücksichtigungszeiten wegen Kindererziehung siehe Kapitel 7.6.

- In die **Arbeitslosenversicherung** sind während des Sonderurlaubs keine Beiträge zu entrichten.

Für die Kinderbetreuung in der Elternzeit während der ersten drei Lebensjahre ist die Betreuungsperson, wenn sie unmittelbar vor Beginn der Leistung versicherungspflichtig beschäftigt war oder Anspruch auf eine laufende Entgeltersatzleistung nach dem SGB III hatte, beitragslos in der Arbeitslosenversicherung versichert. Erziehende, die eine Elternzeit nach dem dritten Lebensjahr des Kindes in Anspruch nehmen, haben die Möglichkeit einer Versicherungspflicht auf Antrag.

Für Personen, die außerhalb der Elternzeit ausschließlich unbezahlten Sonderurlaub in Anspruch nehmen, ist die Möglichkeit einer Versicherungspflicht auf Antrag nach § 28 a SGB III gesetzlich nicht vorgesehen. Daher kann ein längerfristiger Sonderurlaub nach der Elternzeit den Anspruch auf Arbeitslosengeld nach dem SGB III gefährden. Dauert der Sonderurlaub länger als einen Monat, wird die versicherungspflichtige Beschäftigung unterbrochen und die über den Monat hinausgehende Unterbrechungszeit dient nicht zur Erfüllung der Anwartschaftszeit!

3. Auswirkungen der Elternzeit auf das Arbeitsverhältnis

3.1 Fortbestand des Arbeitsverhältnisses

Auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses wirkt sich die Elternzeit nicht aus, d. h. ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bleibt unverändert bestehen, ein zulässig befristetes endet dagegen unberührt von der Elternzeit zum festgesetzten Zeitpunkt. Zum Berufsausbildungsverhältnis siehe aber Kapitel 3.2.

Lediglich die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden **Hauptpflichten**, beim Arbeitnehmer die Arbeitsleistung, beim Arbeitgeber die Entgeltzahlungspflicht, **ruhen**. Ausnahme: zulässige Teilzeitarbeit während der Elternzeit. Die vertraglichen **Nebenflichten** sind weiterhin zu beachten.

Da das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit also fortbesteht, zählt diese Zeit mit, wenn es um die Dauer der Betriebszugehörigkeit geht, z. B. bei der Bemessung der gesetzlichen oder tarifvertraglichen Kündigungsfristen oder der Berechnung von betrieblichen Zulagen oder Renten.

Auch bei den beispielsweise im Kündigungsschutzgesetz (§ 1 Abs. 1) und im Bundesurlaubsgesetz (§ 4) bestimmten Wartezeiten zählt die Elternzeit mit.

⇒ BEISPIEL 1

In dem für Herrn Häring geltenden Tarifvertrag ist geregelt, dass sich die Kündigungsfrist nach fünfjähriger Betriebszugehörigkeit von sechs Wochen auf drei Monate verlängert. Vor Antritt seiner sechsmonatigen Elternzeit war Herr Häring bereits viereinhalb Jahre bei seiner Firma beschäftigt. Nimmt er seine Arbeit nach dem halben Jahr Elternzeit wieder auf, gilt in seinem Fall sofort die dreimonatige Kündigungsfrist, da die Elternzeit bei der Betriebszugehörigkeit mitgerechnet wird.

⇒ BEISPIEL 2

Herr Dorsch nimmt, nachdem er eine Stelle bei der Fröhlich GmbH angetreten hat, sechs Monate Elternzeit. Anschließend gilt für ihn bereits das Kündigungsschutzgesetz, falls die sonstigen Voraussetzungen erfüllt sind. Herr Dorsch hat sofort Urlaubsansprüche, da die Elternzeit auf die in beiden Fällen sechsmonatige Wartezeit angerechnet wird.

Wird in einem **Sozialplan** bei der Höhe der Abfindung auch oder sogar entscheidend auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit abgestellt, muss eine Elternzeit berücksichtigt werden. Eine dem widersprechende Sozialplanregelung ist unwirksam (BAG vom 21.10.2003, Az. 1 AZR 407/02). Dagegen wird z. B. die Elternzeit – im Gegensatz zu den Mutterschutzfristen – nicht auf die Stufenlaufzeit in tariflichen Entgeltsystemen angerechnet, da während des ruhenden Arbeitsverhältnisses keine Berufserfahrung gewonnen wird (BAG vom 27.01.2011, Az.: 6 AZR 526/09).

3.2 Erholungsurlaub

Wird Elternzeit genommen, so berührt dies den Anspruch auf Erholungsurlaub im Kalenderjahr zunächst nicht. Der Erholungsurlaub kann also zusätzlich – vor oder im Anschluss an die Elternzeit – angetreten werden. Es ist nicht erforderlich, dass der Erholungsurlaub noch vor Beginn der Elternzeit genommen wird. Hat der Arbeitnehmer insoweit den ihm zustehenden Urlaub nicht oder nicht vollständig erhalten, ist der Resturlaub vom Arbeitgeber nach der Elternzeit im dann laufenden oder nächsten Urlaubsjahr zu gewähren bzw. abzugelten, wenn das Arbeitsverhältnis nach der Elternzeit nicht fortgesetzt wird.

3.2.1 Urlaubskürzung

Der Arbeitgeber kann allerdings den Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat, für den ein Arbeitnehmer Elternzeit nimmt, um ein Zwölftel kürzen (§ 17 Abs. 1 S. 1 BEEG, Ausnahme bei Teilzeitarbeit). Angebrochene Kalendermonate, beispielsweise zu Beginn und Ende der Elternzeit, werden also nicht mitgerechnet. Die Elternzeit beginnt für Mütter frühestens nach Ablauf der achtwöchigen Mutterschutzfrist nach der Entbindung. Ergeben sich durch die Kürzung Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ausmachen, so sind diese entsprechend § 5 Abs. 2 BUrlG auf volle Urlaubstage aufzurunden (bei geringeren Bruchteilen keine Abrundung, BAG vom 26.01.1989, Az.: 8 AZR 730/87).

⇒ BEISPIEL Das Kind von Frau Stichling, die 30 Urlaubstage im Jahr hat, wird am 20.12.2025 geboren. Im Anschluss an die achtwöchige Mutterschutzfrist nach der Entbindung nimmt Frau Stichling ab 15.02.2026 bis einschließlich 14.10.2026 Elternzeit. Ihr Jahresurlaub 2026 kann um sieben Zwölftel gekürzt werden, da sie sich sieben volle Kalendermonate in Elternzeit befindet, nämlich von März bis einschließlich September. Für Februar und Oktober kann der Erholungsurlaub nicht gekürzt werden. Frau Stichling hat für dieses Jahr also noch einen aufgerundeten Urlaubsanspruch von insgesamt 13 Tagen (30 Tage minus $7 \times 2,5$ Tage).

TIPP Für Väter kann es sinnvoll sein, die beiden Partnermonate Elternzeit und Elterngeldbezug nicht zusammenhängend in Anspruch zu nehmen, da dann in der Regel keine Urlaubskürzung erfolgen darf. Auch für den Elterngeld-Bezug kann es wichtig sein, dass man die Elternzeit an Lebensmonate knüpft.

⇒ BEISPIEL Der Sohn von Herrn Zander kommt am 3. September zur Welt. Herr Zander ist in Elternzeit vom 3. September bis 2. Oktober und vom 3. Dezember bis 2. Januar, also den ersten und vierten Lebensmonat.

Da er sich nicht einen vollen Kalendermonat in Elternzeit befindet, kann der Arbeitgeber seinen Urlaubsanspruch nicht kürzen.

Die **gesetzliche Kürzungsmöglichkeit** bezieht sich auf die Gesamtdauer des jährlichen Erholungsurlaubs, nicht jedoch auf Bildungsfreistellung. Neben dem gesetzlichen Mindesturlaub jeder Art nach dem Bundesurlaubsgesetz, dem Jugendarbeitsschutzgesetz und dem Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen gemäß § 208 SGB IX bezieht sich diese even-

tuelle Kürzung auch auf einen darüber hinausgehenden einzelarbeitsvertraglichen oder tariflichen Erholungsurlaub.

Für Zeiten der **Mutterschutzfristen** vor und nach der Geburt des Kindes darf grundsätzlich keine Kürzung des Erholungsurlaubs erfolgen. Dies gilt allerdings nicht bei Geburt eines weiteren Kindes während einer laufenden Elternzeit, da diese dadurch nicht automatisch unterbrochen oder beendet wird. Zur Möglichkeit der vorzeitigen Beendigung der Elternzeit wegen der Geburt eines weiteren Kindes siehe Kapitel 2.7.

⇒ BEISPIEL

Frau Hecht hat für ihr erstes Kind Elternzeit vom 15.05.2024 bis zum 14.09.2025 genommen. Sie ist dann erneut schwanger mit Mutterschutzfrist vom 08.04. bis zum 15.07.2025. Für diesen Zeitraum hat sie keinen anteiligen Anspruch auf Erholungsurlaub.

Anders ist dies, wenn Frau Hecht ihre Elternzeit gem. § 16 Abs. 3 S. 3 BEEG zur Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen beendet. In diesem Fall besteht ein anteiliger Urlaubsanspruch, den sie nach dem Ende der Mutterschutzfristen bzw. eventuell anschließender Elternzeit nehmen kann.

Zieht sich die Elternzeit **über das Ende des Urlaubsjahres** (Kalenderjahr) hin, so ist die Kürzung für jedes Urlaubsjahr entsprechend vorzunehmen. Erstreckt sich die Elternzeit über ein ganzes Urlaubsjahr und macht der Arbeitgeber von seiner Kürzungsmöglichkeit Gebrauch, reduziert sich der Erholungsurlaub für dieses Jahr auf null, d. h. er kann für dieses Jahr völlig gestrichen werden.

⇒ BEISPIEL

Frau Butt nimmt für ihr am 16.03.2025 geborenes Kind im Anschluss an die achtwöchige Schutzfrist nach der Entbindung ab 14.05.2025 Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres ihres Kindes am 15.03.2028.

Für das Jahr 2025 kann der Erholungsurlaub gekürzt werden um sieben Zwölftel, also sieben volle Kalendermonate Elternzeit, für das Jahr 2028 nach Wiederaufnahme der Arbeit um zwei Zwölftel. Für die Jahre 2026 und 2027 gibt es keinen Urlaubsanspruch, da sich Frau Butt in beiden Jahren ausschließlich in Elternzeit befindet.

⇒ BEISPIEL

Herr Fisch nimmt für das zweite und dritte Lebensjahr seines Kindes vom 10.08.2025 bis zum 09.08.2027 Elternzeit. Der Erholungsurlaub kann für das Jahr 2025 um vier Zwölftel gekürzt werden.

Für 2026 kann sein Erholungsurlaub völlig vom Arbeitgeber gestrichen werden, da er sich während des gesamten Jahres in Elternzeit befindet. Für das Jahr 2027 kann der Erholungsurlaub um sieben Zwölftel gekürzt werden.

Eine **Kürzung des Jahresurlaubs** erfolgt nicht automatisch. Der Arbeitgeber kann, muss jedoch nicht davon Gebrauch machen. Je nachdem, wie er sich entscheidet, muss er aber alle betreffenden Arbeitnehmer seines Betriebes gleichbehandeln. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, bereits vor Antritt der Elternzeit mitzuteilen, dass er den Erholungsurlaub anteilig kürzen will (BAG vom 19.03.2019, Az. 9 AZR 362/18). Er kann die Kürzungserklärung auch noch während der

laufenden oder nach der beendeten Elternzeit abgeben (LAG Niedersachsen vom 16.11.2010, Az. 3 Sa 1288/10). Voraussetzung dafür ist jedoch, dass das Arbeitsverhältnis noch besteht. Ist das Arbeitsverhältnis dagegen beendet, kann die Kürzungserklärung vom Arbeitgeber nicht mehr abgegeben werden (BAG vom 19.05.2015, Az. 9 AZR 725/13, vgl. Kapitel 3.2.1).

Die **Kürzungsmöglichkeit** greift erst, wenn die Elternzeit tatsächlich geltend gemacht worden ist, d. h. bis zu diesem Zeitpunkt steht noch der volle ungekürzte Erholungsurlaub zu. Stellt sich allerdings nachträglich heraus, dass der Arbeitnehmer vor Beginn der Elternzeit mehr Urlaub erhalten hat, als ihm infolge der Kürzung zustand, kann der Arbeitgeber den Urlaub, der dem Arbeitnehmer nach dem Ende der Elternzeit zusteht, um die zu viel gewährten Urlaubstage kürzen (§ 17 Abs. 4 BEEG), nicht jedoch das zu viel gewährte Urlaubsentgelt von einem ausscheidenden Arbeitnehmer zurückfordern.

⇒ BEISPIEL 1

Herr Barsch nimmt Elternzeit vom 02.05.2025 bis zum 31.10.2025. Von seinem Jahresurlaub von 24 Tagen hat er bereits vor Beginn der Elternzeit 15 Tage erhalten, d. h. drei Tage mehr als ihm nach der Kürzung zugestanden hätten (12 Tage). Diese drei Tage können vom Jahresurlaub für das nächste Urlaubsjahr (2026) abgezogen werden.

⇒ BEISPIEL 2

Herr Robben nimmt Elternzeit vom 01.10.2025 bis zum 30.09.2026. Vor Inanspruchnahme seiner Elternzeit hat er den vollen Jahresurlaub für 2025 erhalten. Der Urlaub für 2026 kann um die im Jahr 2025 zu viel gewährten drei Zwölftel ebenso gekürzt werden wie um weitere neun Zwölftel für die Monate Januar bis September 2026. So steht ihm in 2026 kein Anspruch auf Erholungsurlaub mehr zu, wenn der Arbeitgeber von seinen Kürzungsmöglichkeiten Gebrauch macht.

Ein Arbeitnehmer, der Elternzeit nimmt und während dieser Zeit bei seinem Arbeitgeber eine zulässige Teilzeitarbeit (auch geringfügige Beschäftigung) ausübt, hat aber Anspruch auf den vollen Jahresurlaub. In diesem Fall ist eine Kürzung unzulässig (§ 17 Abs. 1 S. 2 BEEG). Die Dauer des Erholungsurlaubes wird an die Teilzeittätigkeit angepasst. Selbstverständlich verbleibt es im bisherigen Arbeitsverhältnis bei der Kürzungsmöglichkeit, wenn die Teilzeittätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber erfolgt.

Zur Berechnung des Urlaubsentgelts und zur Urlaubsübertragung bei Teilzeit während der Elternzeit siehe auch Kapitel 3.2.2.

3.2.2 Urlaubsübertragung

Konnte der Arbeitnehmer den ihm zustehenden Jahresurlaub vor Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig in Anspruch nehmen, muss ihm der Arbeitgeber den Resturlaub im Rückkehrjahr aus der Elternzeit oder im Folgejahr gewähren (§ 17 Abs. 2 BEEG). Aus welchen Gründen der Urlaub vor Beginn der Elternzeit nicht gewährt worden ist, ist unerheblich. Im Übrigen gebührt § 17 Abs. 2 BEEG Vorrang vor der Übertragungsregelung des § 24 S. 2 MuSchG.

Die Übertragung des Erholungsurlaus erfolgt automatisch, einer besonderen Geltendmachung durch den Arbeitnehmer bedarf es nicht.

⇒ BEISPIEL

Frau Damm hat Anfang 2025 von den ihr im Jahr zustehenden 30 Urlaubstagen bereits acht Tage erhalten. Für ihr am 15.06.2025 geborenes Kind nimmt sie im Anschluss an die achtwöchige Schutzfrist nach der Entbindung ab 11.08.2025 Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres ihres Kindes am 14.06.2028.

Somit kann ihr Arbeitgeber den Erholungsurlaub für das Jahr 2025 um vier Zwölftel (September bis Dezember) auf 20 Tage und für das Jahr 2028 um sechs Zwölftel (Januar bis Juni) auf 15 Tage kürzen. Kann oder will sie die restlichen 12 Urlaubstage aus 2025 (20 minus die bereits erhaltenen 8 Tage) nicht mehr vor Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung am 04.05.2025 nehmen, sind ihr diese nach Wiederaufnahme der Arbeit in den Jahren 2028 oder 2029 nachträglich zu gewähren.

In dem zeitlichen Umfang, in dem bei Beginn der Elternzeit noch ein aus dem Vorjahr stammender und noch nicht genommener (Rest-)Urlaub hätte beansprucht und erfüllt werden können, ist auch dieser Urlaub gemäß § 17 Abs. 2 BEEG auf die Zeit nach der Elternzeit zu übertragen.

⇒ BEISPIEL

Frau Teich hat am 15.03.2025 ihre Tochter geboren. Unmittelbar im Anschluss an die Mutterschutzfrist (Ende 10.05.2025) tritt sie ihre Elternzeit an, und zwar bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres ihres Kindes, d. h. vom 11.05.2025 bis zum 14.03.2028. Frau Teich hatte zu Beginn des Jahres 2025 noch einen Resturlaubsanspruch aus dem Urlaubsjahr 2024 in Höhe von 25 Urlaubstagen.

Hätte Frau Teich keine Elternzeit genommen, wäre ihr Urlaubsanspruch aus 2024 gemäß § 24 S. 2 MuSchG bis zum 31.12.2026 übertragen worden und dann verfallen. Aber auch hier gilt der Vorrang des § 24 Abs. 2 BEEG vor § 24 S. 2 MuSchG. Bei Beginn der Elternzeit hatte Frau Teich neben ihrem gekürzten Urlaubsanspruch für 2025 den zunächst auf 2026 übertragenen Resturlaubsanspruch aus 2025. Dieser wird gemäß § 17 Abs. 2 BEEG weiter übertragen bis zum 31.12.2029.

Für den Fall, dass während der ersten Elternzeit ein weiteres Kind geboren wird bzw. eine weitere Elternzeit sich unmittelbar an die vorherige Elternzeit anschließt, verlängert sich der Übertragungszeitraum. Die Urlaubsansprüche aus dem Jahr, in dem die erste Elternzeit begonnen hat, werden weiter übertragen (BAG vom 20.05.2008, Az. 9 AZR 219/07).

⇒ BEISPIEL

Frau Weiher hat für ihr erstes Kind Elternzeit von 2022 bis Oktober 2020 2025. Im August 2024 wird ihr zweites Kind geboren, für das sie wieder Elternzeit bis 2027 nimmt.

Ihr anteiliger Urlaub aus 2022 verfällt nicht Ende 2026, sondern wird weiter übertragen bis zum 31.12.2028.

Der Urlaub im Rückkehrjahr aus der Elternzeit verfällt gem. Bundesurlaubsgesetz spätestens am 31. März des Folgejahres. In Tarifverträgen kann auch ein anderes „Verfallsdatum“ geregelt sein.

⇒ BEISPIEL

Frau Krebs nimmt Elternzeit vom 01.10.2024 bis zum 30.09.2026. Der noch nicht gewährte – eventuell gekürzte – Resturlaub aus 2024 kann noch im laufenden Urlaubsjahr nach der Beendigung der Elternzeit (2026), aber auch noch im gesamten nächsten Urlaubsjahr, d. h. bis Ende 2027, genommen werden. Der – eventuell gekürzte – Erholungsurlaub für das Kalenderjahr 2026 muss dagegen meist spätestens bis zum 31.03.2027 gewährt und genommen werden.

Das Urlaubsentgelt berechnet sich auf Grundlage des Arbeitsentgelts der letzten 13 Wochen bzw. drei Monate vor Beginn des gewährten Urlaubs (§ 11 BurlG).

Bei einem Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit nach der Elternzeit wird das Urlaubsentgelt auf Basis der früheren Vollzeitstätigkeit berechnet (BAG vom 10.02.2015, Az. 9 AZR 53/14 (F) unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung des EuGH).

3.2.3 Urlaubsabgeltung

Endet das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit oder setzt der Arbeitnehmer im Anschluss an die Elternzeit das Arbeitsverhältnis nicht fort, so hat der Arbeitgeber den noch nicht gewährten Urlaub abzugelten (§ 17 Abs. 3 BEEG). Will der Arbeitgeber von seiner Kürzungsmöglichkeit Gebrauch machen, muss er die Kürzungserklärung während des bestehenden Arbeitsverhältnisses abgeben. Ist das Arbeitsverhältnis bereits beendet und erklärt der Arbeitgeber erst nachträglich die Kürzung der Urlaubsansprüche, ist die Kürzung nicht mehr möglich (BAG vom 19.05.2015, Az. 9 AZR 725/13). Vielmehr muss der Arbeitgeber den restlichen Urlaub in voller Höhe auszahlen.

Bei der Berechnung der Urlaubsabgeltung ist gem. § 17 Abs. 1 S. 1 BEEG, § 5 Abs. 2 BurlG der dem Arbeitnehmer zustehende Urlaub nach vollen Urlaubstagen zu berechnen. Bereits (zu viel) gewährtes Urlaubsentgelt kann von dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer nicht zurückgefordert werden.

3.3 Jahressonderleistungen (13. Monatsgehalt/Gratifikationen)

3.3.1 Allgemeines

Die Befreiung des Arbeitgebers von der Zahlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts während der Elternzeit führt nicht zwangsläufig zum Wegfall oder zur Kürzung einer Sonderzuwendung. Eine Ausnahme liegt bei zulässiger Teilzeitarbeit vor. Ob und wie sich die Elternzeit auswirkt, hängt vom Inhalt der anspruchsbegründenden Vereinbarung bzw. vom rechtlichen Charakter der Leistung ab (LAG Köln vom 22.07.2010, Az. 7 Sa 1283/09).

Das Bundesarbeitsgericht differenziert insofern danach, ob Motiv und Zweck einer Sonderzahlung ausschließlich die Vergütung geleisteter Dienste oder eine Belohnung für erwiesene oder zukünftige Betriebstreue bzw. Mischcharakter ist.

Bestimmt ein **Tarifvertrag**, dass eine tarifliche Jahressonderleistung für Zeiten gekürzt werden kann, in denen das Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes ruht, so kann die Zuwendung auch für die Zeit gekürzt werden, in der sich Arbeitnehmer in Elternzeit befinden (BAG vom 24.05.1995, Az. 10 AZR 619/94).

Das Arbeitsverhältnis ruht aber nicht, soweit während der Elternzeit eine zulässige Teilzeitarbeit einschließlich einer geringfügigen Beschäftigung ausgeübt wird. Ergibt sich aus der der **Jahressonderleistung** zugrunde liegenden Regelung, dass der volle Anspruch selbst bei Nichtarbeit während der Elternzeit besteht, darf die Ausübung einer Teilzeittätigkeit während der Elternzeit und im Bezugszeitraum der Zuwendung nicht zu einer Verminderung der Zahlung führen (BAG vom 12.02.2003, Az. 10 AZR 375/02).

Sind in der Zusage einer jährlichen Sonderleistung keine weiteren Voraussetzungen des Anspruchs genannt, ist im Zweifel davon auszugehen, dass lediglich eine zusätzliche Vergütung für die geleistete Arbeit innerhalb des Bezugszeitraums bezweckt wird, nicht hingegen die Betriebstreue belohnt werden soll.

3.3.2 Sonderzahlung mit reinem Entgeltcharakter

Besitzt die Sonderzahlung ausschließlich Entgeltcharakter, d. h. hat sie als Gegenleistung für tatsächlich verrichtete Arbeit in einem bestimmten Zeitraum unmittelbaren Bezug zum regelmäßigen Entgelt (13. Monatsgehalt), so entfällt sie vorbehaltlich abweichender Vereinbarung gleichzeitig mit der Befreiung des Arbeitgebers von der Vergütungspflicht. Die Kürzung ist auch zulässig, selbst wenn dies für Elternzeiten nicht ausdrücklich vertraglich vereinbart ist (BAG vom 19.04.1995, Az. 10 AZR 49/94). Sie muss der Zeit entsprechen, die der Arbeitnehmer im Bezugsjahr der Sonderzahlung im Betrieb anwesend war.

3.3.3 Sonderzahlung für Betriebstreue, Urlaubsgeld

Dagegen bleibt der **Anspruch auf die Sonderzuwendung** durch die Elternzeit grundsätzlich unberührt, wenn sie keine zusätzliche Vergütung für geleistete Arbeit darstellt. Dies gilt insbesondere für Gratifikationen (z. B. Weihnachtsgeld), weil damit nicht die Arbeitsleistung, sondern die Betriebstreue honoriert wird und das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit fortbesteht.

Lohn für vergangene **Betriebstreue** kommt z. B. dadurch zum Ausdruck, dass eine bestimmte Wartezeit vorausgesetzt wird, der Arbeitnehmer also innerhalb des Bezugszeitraums eine Zeit dem Betrieb angehört haben muss. Weiterhin spricht für einen Belohnungscharakter der Zuwendung, wenn der Arbeitnehmer am Ende des Bezugszeitraums in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis gestanden haben muss oder dass eine Rückzahlungsklausel für den Fall des Ausscheidens bis zu einem bestimmten Stichtag des Folgejahres vereinbart wird.

Allerdings können Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Einzelarbeitsverträge, in denen die Zahlung dieser Sonderzuwendungen geregelt sind, zulässigerweise bestimmen, dass sie für die Dauer der Elternzeit anteilig gekürzt werden.

Trotz eines möglichen **Freiwilligkeitsvorbehalts** gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz, d. h. dass der Arbeitgeber bei Zahlung einer Sonderzuwendung **alle** Arbeitnehmer berücksichtigen muss.

Auch ein **zusätzliches Urlaubsgeld** hat meist keinen Entgeltcharakter, sondern dient der besseren Gestaltung des Urlaubs. Ob und in welcher Höhe während der Elternzeit Urlaubsgeld zusteht, hängt im Einzelfall von der zugrunde liegenden vertraglichen Regelung ab.

Sind für die Zahlung keine weiteren Voraussetzungen aufgestellt, ist wegen des engen Zusammenhangs zwischen Erholungsurlaub und Urlaubsgeld entsprechend § 17 Abs. 1 BEEG eine zeitanteilige Kürzung oder Streichung der Zahlung zulässig, wenn der Arbeitnehmer während der Elternzeit nur zeitweise oder überhaupt nicht gearbeitet hat (BAG vom 14.08.1996, Az. 10 AZR 70/96). Das Gleiche gilt, wenn die Gewährung des Urlaubsgeldes vertraglich vom Anspruch auf Urlaub oder auf das regelmäßige Urlaubsentgelt abhängt.

Dagegen ist das **volle Urlaubsgeld auch während der Elternzeit** zu zahlen, wenn ein Tarifvertrag die Leistung ausschließlich von der Betriebszugehörigkeit abhängig macht (BAG vom 06.09.1994, Az. 9 AZR 92/93) oder der Arbeitgeber in allgemeinen Arbeitsbedingungen die Zahlung von Urlaubsgeld ohne jede Einschränkung und unabhängig von der Urlaubsgewährung zugesagt hat (BAG vom 18.03.1997, Az. 9 AZR 84/96). Ebenso besteht der Anspruch auf Urlaubsgeld auch während der Elternzeit, wenn ein Tarifvertrag die Leistung allein von der Arbeitnehmerstellung abhängig macht oder keinen Zusammenhang zwischen Urlaubsgewährung und Urlaubsgeld herstellt (BAG vom 11.04.2000, Az. 9 AZR 225/99). Eine Kürzung des Urlaubsgeldes, welches auf Grund einer betrieblichen Übung gewährt wird, ist ebenfalls ausgeschlossen, wenn das Urlaubsgeld als saisonale Sonderzahlung unabhängig von einer tatsächlichen Urlaubsnahme im Betrieb ist (LAG Saarland vom 22.04.2015, Az. 2 Sa 103/14).

3.3.4 Sonderzahlung mit Mischcharakter

Bezweckt eine **Sonderzuwendung** sowohl die Entlohnung für im Bezugszeitraum geleistete Arbeit als auch die Belohnung für erwiesene Betriebstreue, was in der Praxis der Regelfall sein dürfte, so bedarf es einer vertraglichen Quotenregelung, wenn die Leistung für die Zeiten gekürzt werden soll, in denen das Arbeitsverhältnis ruht (BAG vom 24.10.1990, Az. 8 AZR 253/88). Fehlt eine solche Regelung, kann die Sonderzahlung selbst dann nicht ausgeschlossen werden, wenn wegen der Elternzeit im Bezugszeitraum keine oder nur eine unwesentliche Arbeitsleistung erbracht wurde (BAG vom 05.08.1992, Az. 10 AZR 88/90).

3.4 Krankheit

Während der Elternzeit hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, da nicht die Krankheit (Arbeitsunfähigkeit), sondern die Freistellung wegen Elternzeit alleinige Ursache für die nicht erbrachte Arbeitsleistung ist.

Das gilt auch, wenn die Arbeitsunfähigkeit bereits vor Beginn der schon festgelegten Elternzeit, z. B. in der Mutterschutzfrist, eingetreten ist und über das Ende der Schutzfrist hinaus andauert; der Beginn der Elternzeit wird dadurch nicht gehemmt. Ist die Elternzeit noch nicht festgelegt und erklärt der Arbeitnehmer, er trete die Elternzeit nicht in unmittelbarem Anschluss an das Ende der Schutzfrist, sondern erst nach beendeter Arbeitsunfähigkeit an, dann ist die Arbeitsunfähigkeit ursächlich für den Verdienstaustausch, so dass Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht (BAG vom 17.10.1990, Az. 5 AZR 10/90).

Durch eine **Erkrankung während der Elternzeit** wird diese nicht unterbrochen oder verlängert. Dauert die Krankheit des Arbeitnehmers über das Ende der Elternzeit fort, beginnt am Tag nach Beendigung der Elternzeit die Sechs-Wochen-Frist für die Dauer der Entgeltfortzahlung. Die Dauer der Krankheit während der Elternzeit wird nicht auf diese Frist angerechnet (BAG vom 29.09.2004, Az. 5 AZR 558/03).

3.5 Betriebsverfassung

Auch während der Elternzeit darf an **Betriebsversammlungen** teilgenommen werden. Gemäß § 44 Abs. 1 S. 2 BetrVG besteht für diese Zeit ein Vergütungsanspruch (BAG vom 31.05.1989, Az. 7 AZR 574/88). Bei **Betriebsratswahlen** können Arbeitnehmer, die sich in Elternzeit befinden, mitwählen bzw. selbst gewählt werden; dies gilt im Übrigen auch während der Mutterschutzfristen und eventueller anderer Beschäftigungsverbote.

Weder endet das Amt eines Betriebsratsmitglieds wegen Inanspruchnahme der Elternzeit noch ist das Betriebsratsmitglied während der Elternzeit an der Ausführung seines Betriebsratsamts zeitweilig verhindert. Es kann an den Sitzungen des Betriebsrats teilnehmen und hat Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Ersatz der dadurch entstehenden **Fahrtkosten** (BAG vom 25.05.2005, Az. 7 ABR 45/04).

3.6 Vermögenswirksame Leistungen

Vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers sind als Teil des regelmäßigen Arbeitsentgelts anzusehen. Da die Entgeltzahlungspflicht während der Elternzeit ruht, müssen auch die vermögenswirksamen Leistungen während dieser Zeit nicht fortgezahlt werden. Etwas anderes gilt nur dann, wenn einzel-, tarifvertraglich oder durch Betriebsvereinbarung vorgesehen ist, dass derartige Leistungen auch bei einer Freistellung von der Arbeit zu zahlen sind. Arbeitnehmer, die während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung ausüben, können Teile ihres Arbeitsentgelts vermögenswirksam anlegen lassen und dafür die staatliche Spargulage nach dem Vermögensbildungsgesetz erhalten. Die Spargulage gibt es nur auf Zahlungen, die der Arbeitgeber leistet. Das staatliche Elterngeld, das der Arbeitnehmer während der Elternzeit erhält, ist kein Arbeitsentgelt und kann daher nicht vermögenswirksam angelegt werden.

3.7 Betriebsübergang

Im Fall eines **Betriebsübergangs** nach § 613 a BGB während der Elternzeit tritt der Erwerber des Betriebes oder Betriebsteils in alle Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein, d. h. am arbeitsrechtlichen Status des Arbeitnehmers in der Elternzeit ändert sich nichts. Er darf also z. B. weiterhin nicht gekündigt werden und muss am ersten Tag nach Ablauf der Elternzeit grundsätzlich seine Arbeit auch unaufgefordert beim neuen Arbeitgeber anbieten. Ist beim bisherigen Arbeitgeber ein Teil der Elternzeit auf die Zeit zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes übertragen worden, muss der neue Arbeitgeber dies gegen sich gelten lassen.

!!! WICHTIG Einer Zustimmung des bisherigen Arbeitgebers zur Übertragung eines Elternzeitanteils von bis zu 24 Monaten auf die Zeit zwischen dem dritten Geburtstag und der Vollendung des achten Lebensjahres bedarf es nicht (§ 15 Abs. 2 S. 2 BEEG). Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer auch vom Betriebserwerber seine verbleibenden Elternzeitanteile verlangen kann.

Bestreitet der Erwerber des Betriebes den Übergang des Arbeitsverhältnisses, kann der Arbeitnehmer auch schon während der Elternzeit vor dem Arbeitsgericht Klage auf Feststellung erheben, dass zwischen ihm und dem neuen Inhaber ein Arbeitsverhältnis besteht. Es ist ihm nicht zuzumuten, den Ablauf der Elternzeit abzuwarten, um dann erst in einem unter Umständen jahrelangen Verfahren die Rechtslage zu klären (BAG vom 02.12.1999, Az. 8 AZR 796/98).

3.8 Betriebliche Altersversorgung

Da während der Elternzeit das Arbeitsverhältnis fortbesteht, gilt diese Zeit grundsätzlich als Betriebszugehörigkeit im Rahmen der Unverfallbarkeitsfristen (§ 1 b BetrAVG), der Wartezeiten sowie der den Anspruch steigernden Ruhegeldzeiten.

Wie sich die Elternzeit auf die Höhe der dem Arbeitnehmer zustehenden Leistungen letztlich auswirkt, hängt aber von der Gestaltung der **einzelnen Versorgungszusage** bzw. -ordnung ab. So ist der Arbeitgeber z. B. nicht gehindert, in seinen Unterstützungsrichtlinien Elternzeiten von Steigerungen einer Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung auszunehmen (dienstzeitabhängige Berechnung, BAG vom 20.04.2010, Az. 3 AZR 370/08). Auch in den Fällen, in denen sich der Arbeitgeber zur **lohnabhängigen Einzahlung** (z. B. Lebensversicherungen) verpflichtet hat, ist er davon während der Elternzeit wegen der ruhenden Lohnzahlung befreit, so dass sich hier ebenfalls eine Minderung der späteren Betriebsrente ergeben kann.

Bei der betrieblichen Altersversorgung durch **Entgeltumwandlung** haben Beschäftigte auch während der Elternzeit oder z. B. längerer Krankheit mit Krankengeldbezug das Recht, mit staatlicher Riester-Förderung eigene Beiträge zum Aufbau ihrer Betriebsrente zu entrichten, obwohl während dieser Zeit kein Arbeitsentgelt gezahlt wird (§ 1 a Abs. 4 BetrAVG). Alternativ kann der Versicherungsvertrag auch während der Elternzeit beitragsfrei gestellt und die Beitragszahlung anschließend wieder aufgenommen werden.

3.9 Arbeitszeugnis

Ein Arbeitgeber darf im Zeugnis die Elternzeit eines Arbeitnehmers nur erwähnen, sofern sich die Ausfallzeit als eine wesentliche tatsächliche Unterbrechung der Beschäftigung darstellt. Dies hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 10.05.2005 (Az. 9 AZR 261/04) entschieden. Das ist der Fall, wenn die Elternzeit mehr Zeit des Arbeitsverhältnisses in Anspruch nimmt als die tatsächliche Arbeitsleistung. So könnte bei Nichterwähnung der Elternzeit im Arbeitszeugnis einem neuen Arbeitgeber eine längere Berufserfahrung vorgespiegelt werden.

Nur wenn der Arbeitgeber sich trotz der wesentlichen Ausfallzeiten in der Lage sieht, den Arbeitnehmer objektiv zu beurteilen, bedarf es keiner Erwähnung der Elternzeit. Im Fall des BAG, in der die Erwähnung der Elternzeit für angemessen erachtet wurde, machte diese mehr als zwei Drittel der Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses aus. Letztlich muss aber immer eine Interessenabwägung und Einzelfallentscheidung vorgenommen werden (vgl. ArbG Köln vom 03.04.2014, Az. 6 Ca 8751/12).



TIPP

Es ist in jedem Fall ratsam, sich vor Beginn der Elternzeit ein Zwischenzeugnis ausstellen zu lassen!

3.10 Dienstwagen

Räumt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Recht ein, den überlassenen Dienstwagen privat zu nutzen, ist dies eine zusätzliche Gegenleistung für geschuldete Arbeitsleistung und ein **geldwerter Vorteil und Sachbezug**. Wird während einer Elternzeit nicht gearbeitet, schuldet der Arbeitgeber keine Vergütung und kann die Rückgabe des Dienstwagens verlangen. Eine Nutzungsausfallentschädigung kann der Arbeitnehmer nur beanspruchen, wenn der Arbeitgeber das Fahrzeug im Einzelfall vertragswidrig entzieht (vgl. BAG vom 14.12.2010, Az.: 9 AZR 631/09).



BEACHTEN

Da die Nutzung des Dienstwagens als Sachbezug bzw. geldwerter Vorteil gewertet wird, wird es auch als Einkommen bei Elterngeld-Bezug berücksichtigt und wird somit auf das Elterngeld angerechnet (LSG Baden-Württemberg vom 22.01.2013, Az. L 11 EG 1721/12).

3.11 Rechtsweg

Gemäß § 12 S. 2 BEEG sind die Elterngeldstellen nicht nur verpflichtet, Auskunft über die Gewährung von Elterngeld zu geben, sondern auch alle Ratsuchenden konkret zur Elternzeit zu beraten.

Bei **Streitigkeiten** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezüglich der Elternzeit kann Klage vor den Arbeitsgerichten erhoben werden (§ 2 Abs. 1 Nr. 3 ArbGG). Dagegen ist bei einer Streitigkeit über die Zulassung der Kündigung nach § 18 Abs. 1 S. 2 BEEG durch die für den Arbeitsschutz zuständige Behörde von den **Verwaltungsgerichten** zu entscheiden.

4. Elternzeit und Sozialversicherung

4.1 Krankenversicherung

Für alle Arbeitnehmer, die in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert sind, bleibt die Mitgliedschaft gem. § 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V erhalten, solange Elterngeld bezogen oder Elternzeit in Anspruch genommen wird.

Weiterversichert sind also auch Eltern in Elternzeit, die kein Elterngeld mehr erhalten, weil die Elternzeit über die maximale Dauer des Elterngeldbezuges hinausreicht. Ebenso bleiben Bezieher von Elterngeld weiterversichert, die Pflichtmitglied der gesetzlichen Krankenkasse sind, aber nicht in Elternzeit sind, wie z. B. Arbeitslose. Die Mitgliedschaft freiwillig versicherter Personen endet nicht durch Bezug von Elterngeld oder die Elternzeit (vgl. § 191 SGB V). Für diejenigen, die vor der Geburt des Kindes durch den Ehepartner familienversichert waren, ändert sich nichts. Das Elterngeld wird beim Gesamteinkommen nicht berücksichtigt.

Das Elterngeld selbst ist für pflichtversicherte und freiwillig Versicherte beitragsfrei (§ 224 Abs. 1 SGB V). Das bedeutet, dass pflichtversicherte Mitglieder Krankenversicherungsbeiträge während des Bezuges von Elterngeld bzw. während der Elternzeit nur zu zahlen haben, wenn sie in dieser Zeit Erwerbseinkommen z. B. aus einer versicherungspflichtigen Teilzeittätigkeit, Rente oder Versorgungsbezüge erhalten. Die beitragsfreie Weiterversicherung gilt für Elterngeldbezieher ohne Elternzeit auch während des Bezuges von ElterngeldPlus.

Freiwillig Versicherte bleiben dagegen grundsätzlich beitragspflichtig, bemessen z. B. nach Mindest- oder Ehegatteneinkommen (BSG vom 26.05.2004, Az.: B 12 KR 27/02 R). Haben freiwillig Versicherte die Möglichkeit der Familienversicherung, werden während der Elternzeit keine Beiträge erhoben. Ledige, die freiwillig versichert sind, bleiben in jedem Fall beitragspflichtig.

Für versicherungspflichtige Studenten besteht Beitragspflicht, wenn sie immatrikuliert bleiben.

Auch das **neugeborene Kind** ist meistens über die Familienversicherung eines Elternteils beitragsfrei in der gesetzlichen Krankenversicherung mitversichert. Das ist der Fall, wenn beide Elternteile gesetzlich versichert sind. Sind die Eltern in unterschiedlichen gesetzlichen Krankenkassen, können sie frei wählen, in welche Kasse das Kind aufgenommen werden soll. Ist ein Elternteil privat und der andere Elternteil gesetzlich versichert, kann das Kind privat oder gesetzlich versichert werden. Die beitragsfreie Familienversicherung ist für das Kind allerdings nicht möglich, wenn der privat versicherte Elternteil mehr als der andere verdient und sein Einkommen über der Jahresarbeitsentgeltgrenze 6.450 € pro Monat (2026) liegt. In diesem Fall muss für das Kind Beitrag gezahlt werden.



TIPP

Diese Einschränkung gilt nicht für unverheiratete Eltern.

Von den **individuellen** Zusatzbeiträgen, die die gesetzlichen Krankenkassen gemäß § 242 SGB V erheben dürfen, sind pflichtversicherte und freiwillige Mitglieder befreit, die Mutterchaftsgeld oder Elterngeld beziehen bzw. in Elternzeit sind, soweit und solange sie keine

weiteren beitragspflichtigen Einnahmen haben. Dies gilt auch für Versicherte, die während ihrer Schwangerschaft arbeitslos oder ohne Entgelt beurlaubt werden.

Der Versicherungsschutz während der Elternzeit umfasst sämtliche Leistungen der Krankenversicherung mit Ausnahme des Anspruchs auf Krankengeld (§ 49 Abs. 1 Nr. 2 SGB V). Anspruch auf Krankengeld hat der Elternzeitberechtigte nur dann, wenn die Arbeitsunfähigkeit vor Beginn der Elternzeit eingetreten ist oder während der Elternzeit Arbeitsentgelt aus einer versicherungspflichtigen (Teilzeit-)Beschäftigung bezogen wird, aus dem sich das Krankengeld berechnet. Der Anspruch auf Krankengeld endet mit Beginn der Elternzeit.

Im Fall der Teilzeitarbeit während der Elternzeit ist allerdings zu berücksichtigen, dass bei Arbeitsunfähigkeit zunächst der Arbeitgeber zur Entgeltfortzahlung bis zu maximal sechs Wochen verpflichtet ist. In dieser Zeit ruht der Anspruch auf Krankengeld gemäß § 49 Abs. 1 Nr. 1 SGB V.

➔ BEISPIEL

Frau Himmel ist während der Elternzeit, die am 12.10.2025 beginnt, mit 15 Wochenstunden versicherungspflichtig teilzeitbeschäftigt. Ab dem 11.12.2025 ist sie arbeitsunfähig erkrankt.

Frau Himmel hat Anspruch auf Krankengeld, berechnet gemäß § 47 Abs. 2 SGB V nach dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit, d. h. dem Monat November 2025, auf der Basis des Teilzeitverdienstes. Der Krankengeldanspruch ruht allerdings gemäß § 49 Abs. 1 Nr. 1 SGB V, solange der Arbeitgeber zunächst Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zu zahlen hat (meist bis zu sechs Wochen).

Privat krankenversicherte Arbeitnehmer müssen während der Zeit, für die sie Elterngeld beziehen bzw. in Elternzeit sind, ihre Beiträge weiterzahlen, und zwar in voller Höhe. Der Beitragszuschuss des Arbeitgebers (§ 257 Abs. 2 SGB V) entfällt für diese Zeit.

Ein weiteres Problem für **Privatversicherte** kann dann auftreten, wenn ein Arbeitnehmer, der wegen der Höhe seines Verdienstes nicht versicherungspflichtig war, durch die Ausübung einer Teilzeitarbeit während der Elternzeit krankenversicherungspflichtig wird. Damit hier nicht sowohl in die private als auch die gesetzliche Krankenversicherung Beiträge gezahlt werden müssen, kann sich der Arbeitnehmer in diesem konkreten Fall von der Versicherungspflicht während der Elternzeit befreien lassen (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB V).

Statt der Befreiung von der gesetzlichen Krankenversicherungspflicht kann ein Arbeitnehmer, der wegen Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit krankenversicherungspflichtig oder als Familienangehöriger in eine Versicherung nach § 10 SGB V einbezogen wird, auch den **Versicherungsvertrag mit dem privaten Versicherungsunternehmen kündigen**. Dies ist innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Eintritt der Versicherungspflicht möglich, rückwirkend zum Beginn der Versicherungspflicht (§ 205 Abs. 2 Versicherungsvertragsgesetz). Auch dadurch wird das Entstehen einer Doppelversicherung vermieden.

4.2 Pflegeversicherung

In der **sozialen Pflegeversicherung** gelten hinsichtlich des Fortbestehens der Mitgliedschaft während des Elterngeldbezuges bzw. in der Elternzeit (§ 49 Abs. 2 SGB XI, § 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V) sowie der Beitragsfreiheit des Elterngeldes (§ 56 Abs. 3 SGB XI) der gesetzlichen Krankenversicherung entsprechende Regelungen.

4.3 Rentenversicherung

Für die Erziehung der ab 1992 geborenen Kinder werden **drei Jahre** als rentenbegründende und -steigernde Beitragszeit (**Kindererziehungszeit**) angerechnet, unabhängig von Elternzeit. Werden mehrere Kinder erzogen, verlängert sich die gesamte Kindererziehungszeit um die sich überschneidenden Zeiträume. Daneben werden Berücksichtigungszeiten wegen Kindererziehung bis zum 10. Lebensjahr des Kindes gewährt (Näheres vgl. Kapitel 7.6).

4.4 Arbeitslosenversicherung

Grundsätzlich besteht auch während der Elternzeit die Möglichkeit, Arbeitslosengeld nach dem SGB III zu beziehen, wenn neben der Kinderbetreuung eine Teilzeittätigkeit zwischen 15 und 32 Wochenstunden gesucht wird. Dies ist insbesondere für Arbeitnehmer wichtig, deren Arbeitgeber keine Teilzeitarbeit anbietet und die keinen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit gemäß § 15 Abs. 7 BEEG haben. Allerdings wird das Arbeitslosengeld nach dem SGB III nur entsprechend der Teilzeitverfügbarkeit gezahlt (§ 151 Abs. 5 SGB III). Erklärt der Arbeitslose im Antrag und/oder gegenüber der Arbeitsvermittlung, dass die Betreuung aufsichtsbedürftiger Kinder im Falle der Arbeitsaufnahme oder eines Maßnahmeneintritts jederzeit sichergestellt ist, ist Verfügbarkeit gemäß den derzeitigen fachlichen Weisungen der Bundesagentur für Arbeit (138 5.1.2 (2)) gegeben. Dies gilt auch bei Inanspruchnahme von Elternzeit. Auch muss Bereitschaft bestehen, die Beschäftigungslosigkeit jederzeit zu beenden.

Arbeitslosengeld nach dem SGB III kann auch neben dem Bezug von Elterngeld bezogen werden. Das Arbeitslosengeld wird allerdings auf das Elterngeld angerechnet, soweit es den Betrag von 300 € übersteigt (§ 3 Abs. 1 Nr. 5, Abs. 2 BEEG). Alternativ kann zunächst Elterngeld bezogen und erst dann der Anspruch auf Arbeitslosengeld nach dem SGB III geltend gemacht werden. Es können sich allerdings Unterschiede in der Höhe des Arbeitslosengeldes ergeben, je nachdem ob Arbeitslosengeld nach dem SGB III unmittelbar nach der Mutterschutzfrist oder erst später bezogen wird.

Was den **Versicherungsschutz** und die **Leistungen der Arbeitslosenversicherung** nach der Elternzeit anbelangt, sind Zeiten des Bezuges von Mutterschaftsgeld und der Erziehung eines Kindes bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres voll in die Versicherungspflicht einbezogen, wenn durch den Bezug des Mutterschaftsgeldes bzw. die Erziehung des Kindes eine versicherungspflichtige Beschäftigung oder der Anspruch auf eine laufende Entgeltersatzleistung nach dem SGB III (z. B. Arbeitslosengeld, Unterhaltsgeld) unterbrochen wurde (§ 26

Abs. 2 Nr. 1 und Abs. 2 a SGB III). Die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung für Bezieher von Elterngeld bzw. Personen während der Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes trägt der Bund. Haben mehrere Personen ein Kind gemeinsam erzogen, besteht Versicherungspflicht nur für die Person, der die Erziehungszeit in der gesetzlichen Rentenversicherung zuzuordnen ist.

Voraussetzung für den Bezug von Arbeitslosengeld nach dem SGB III ist neben den weiteren Voraussetzungen grundsätzlich, dass die Anwartschaftszeit erfüllt ist. Die Regelanwartschaftszeit ist erfüllt, wenn in einer Rahmenfrist von zwei Jahren vor Beginn der Arbeitslosigkeit für mindestens zwölf Monate ein Versicherungspflichtverhältnis bestanden hat. Die Zeiten des Bezuges von Mutterschaftsgeld und der Erziehung eines Kindes, das das dritte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, sind Versicherungspflichtverhältnisse und dienen ebenso wie u.a. die Zeiten einer freiwilligen Weiterversicherung zur Erfüllung der Anwartschaftszeit sowie der Verlängerung der nach Dauer der Versicherungszeiten gestaffelten Dauer des Arbeitslosengeldanspruchs nach dem SGB III.

➔ BEISPIEL

Frau Wolke hat bisher eine Vollzeittätigkeit ausgeübt. Sie nimmt für ihre am 17.05.2022 geborene Tochter Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres am 16.05.2025. Da ihr Arbeitgeber Frau Wolke anschließend keine Teilzeitbeschäftigung anbieten kann und auch kein entsprechender Rechtsanspruch besteht, kündigt sie zum Ende der Elternzeit und meldet sich ab 17.05.2025 arbeitslos. Während der Elternzeit hat sie keine beitragspflichtige Teilzeitarbeit geleistet.

Da Frau Wolke unmittelbar vor Beginn des Bezuges des Mutterschaftsgeldes bzw. vor der Kindererziehung versicherungspflichtig beschäftigt war, zählen hier auch die drei Jahre der Erziehung ihres Kindes als Versicherungspflichtzeit mit, so dass sie die zwölfmonatige Anwartschaftszeit in der zweijährigen Rahmenfrist vor Beginn der Arbeitslosigkeit erfüllt und Anspruch auf Arbeitslosengeld nach dem SGB III hat.

Grundlage für die Berechnung der Höhe des Arbeitslosengeldes nach dem SGB III

ist das beitragspflichtige und abgerechnete Bruttoarbeitsentgelt, das im Jahr vor Beginn der Arbeitslosigkeit erzielt wurde. Dies wäre bei Eintritt der Arbeitslosigkeit im Anschluss an die Elternzeit – ohne Teilzeit – regelmäßig das Bruttoarbeitsentgelt vor der Freistellung für die Elternzeit bzw. vor Beginn der Mutterschutzfristen.


Um diejenigen, die während der Elternzeit bzw. der Kinderbetreuung versicherungspflichtig in Teilzeit gearbeitet und weniger verdient haben, nicht zu benachteiligen, bleiben bei der Ermittlung des Bemessungszeitraums Zeiten außer Betracht, in denen Elterngeld bezogen oder nur wegen der Berücksichtigung von Einkommen nicht bezogen wurde oder ein Kind unter drei Jahren betreut und erzogen wurde, wenn wegen der Betreuung und Erziehung des Kindes das Arbeitsentgelt oder die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit gemindert war (§ 150 Abs. 2 Nr. 3 SGB III). Liegen in den letzten zwei Jahren (erweiterter Bemessungsrahmen) vor Beginn der Arbeitslosigkeit nicht wenigstens 150 Tage mit Anspruch auf Arbeitsentgelt, wird das Arbeitslosengeld fiktiv bemessen (§ 152 SGB III).

TIPP

Unter Umständen ist es sinnvoll, insbesondere nach Verlust einer gut bezahlten Arbeit, wenigstens für einen Tag **Arbeitslosengeld** zu beziehen.

Der einmal angebrochene Arbeitslosengeldanspruch kann gemäß § 161 Abs. 2 SGB III vier Jahre lang in der gleichen Höhe wiederbelebt werden. Die Vierjahresfrist verlängert sich **nicht** durch den Bezug von Mutterschaftsgeld oder Elterngeld (BSG vom 19.01.2005, Az.: B11a/11AL11/04R).

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf schreibt § 8 Abs. 1 SGB III u.a. vor, dass die besondere Lebenssituation von Frauen und Männern, die aufsichtsbedürftige Kinder betreuen und erziehen oder nach diesen Zeiten wieder in die Erwerbstätigkeit zurückkehren wollen, bei der Ausgestaltung der Leistungen der aktiven Arbeitsförderung (nicht Arbeitslosen- oder Insolvenzgeld) berücksichtigt werden soll.

 **TIPP** Können Beschäftigte wegen der Kinderbetreuung nach Ablauf der Elternzeit objektiv nur noch in Teilzeit tätig sein und wird das Arbeitsverhältnis durch eigene Kündigung oder einvernehmlich zum Ende der Elternzeit gelöst, weil die bisherige Beschäftigung in der gewünschten Teilzeitform nicht weitergeführt werden kann, ist die Verhängung einer Sperrzeit in der Regel nicht gerechtfertigt.

Berufsrückkehrende, d. h. Personen, die ihre Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit oder betriebliche Berufsausbildung u.a. wegen der Betreuung und Erziehung von aufsichtsbedürftigen Kindern unterbrochen haben und danach innerhalb angemessener Zeit in die Erwerbstätigkeit zurückkehren wollen, sollen die notwendigen Leistungen der aktiven Arbeitsförderung erhalten (§ 8 Abs. 2 SGB III). Dazu gehören insbesondere die Beratung und Vermittlung sowie die Förderung der beruflichen Weiterbildung durch Übernahme der Weiterbildungskosten. Die Agentur für Arbeit kann unter bestimmten Voraussetzungen Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung nach dem SGB III zahlen. Kosten für die Betreuung der aufsichtsbedürftigen Kinder der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers können in Höhe von 130 € monatlich je Kind übernommen werden (§ 87 SGB III).

5. Freistellung zur Betreuung erkrankter Kinder

Nach § 616 Abs. 1 BGB haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegen ihren Arbeitgeber Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit, wenn sie unverschuldet für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch in ihrer Person liegende Gründe an der Arbeitsleistung verhindert sind.

Wer ein krankes Kind nach ärztlichem Zeugnis betreuen muss und die Betreuung durch eine andere Person nicht möglich oder nicht zumutbar ist, erfüllt diese Voraussetzungen. Ein Anspruch auf bezahlte Freistellung kann sich auch ergeben, wenn ein Arztbesuch oder eine Heilbehandlung des Kindes eine Begleitung erfordern oder das Kind, ohne erkrankt zu sein, lediglich beaufsichtigt werden muss.

Als verhältnismäßig nicht erheblich wird dabei von der Rechtsprechung in aller Regel ein Zeitraum bis zu fünf Arbeitstagen für die Betreuung eines erkrankten Kindes angesehen. Im Einzelfall ist jedoch auch ein darüber hinausgehender Anspruch denkbar.

!!! WICHTIG

Der Anspruch aus § 616 Satz 1 entfällt vollständig, d. h. von Anfang an, wenn bereits bekannt ist, dass die Verhinderung des Arbeitnehmers auf Grund der Betreuung des erkrankten Kindes länger andauert. Der Arbeitnehmer hat in diesem Fall vom ersten Tag an Anspruch auf das Kinderkrankengeld aus § 45 SGB V.

Der Anspruch aus § 616 Satz 1 BGB entsteht bei wiederholten Erkrankungen für jeden Verhinderungsfall erneut, bei einer Fortsetzungserkrankung (gleiches Grundleiden) dagegen nur einmal, es sei denn, dass zwischen beiden Verhinderungen ein längerer Zeitraum liegt, der mit sechs Monaten erreicht ist. Auch für das Alter des zu betreuenden Kindes gibt es keine gesetzlich oder von der Rechtsprechung ausdrücklich festgelegte Grenze, wenn auch das Bundesarbeitsgericht bisher nur Fälle von Kindern bis zu acht Jahren zu entscheiden hatte. Sind beide Eltern in etwa gleichem zeitlichen Umfang berufstätig, so können sie grundsätzlich frei entscheiden, wer von ihnen die Betreuung des Kindes übernimmt. Andernfalls muss sich meist der in geringerem zeitlichem Umfang berufstätige Elternteil freistellen lassen (BAG vom 20.06.1979, Az. 5 AZR 361/78).

Der gesetzliche **Vergütungsanspruch** kann – im Gegensatz zum Freistellungsanspruch – allerdings durch Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag eingeschränkt oder durch Tarifvertrag gar ausgeschlossen sein.

Besteht **kein Anspruch** (mehr) nach § 616 Abs. 1 BGB, nach Tarif- oder Arbeitsvertrag gegen den Arbeitgeber, so kann ein Anspruch nach § 45 SGB V gegen die Krankenkasse gegeben sein, der gegenüber dem Anspruch aus § 616 BGB nachrangig ist (Thüringer LAG vom 20.09.2007, Az. 3 Sa 78/07). Nach dieser Vorschrift hat ein in der gesetzlichen Krankenversicherung mit Krankengeldberechtigung versicherter Arbeitnehmer Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit gegenüber seinem Arbeitgeber und auf Kinderkrankengeld gegen die Krankenkasse, wenn

- es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, dass er zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege seines erkrankten Kindes oder Stiefkindes der Arbeit fernbleibt, eine andere im Haushalt lebende Person die Beaufsichtigung nicht übernehmen kann,

- das Kind in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist und
- es das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder (ohne Altersgrenze) behindert und auf Hilfe angewiesen ist.

Der **Anspruch auf Kinderkrankengeld** in Höhe von 90 Prozent des Netto-Arbeitsentgelts und damit der Freistellungsanspruch gegen den Arbeitgeber besteht für jeden Versicherten gemäß § 45 Abs. 2 SGB V in jedem Kalenderjahr und für jedes Kind längstens für zehn Arbeitstage. Sind beide Eltern berufstätig und versichert, können sie also z. B. die Betreuung des erkrankten Kindes auch nacheinander an bis zu 20 Arbeitstagen sichern. Um Alleinerziehende nicht zu benachteiligen, beträgt deren Höchstanspruch in jedem Kalenderjahr und für jedes Kind 20 Arbeitstage.

Insgesamt ist der Kinderkrankengeld- und Freistellungsanspruch bei mehreren Kindern bzw. Krankheitsfällen pro Jahr und berufstätigem Elternteil auf 25 Arbeitstage, für Alleinerziehende auf 50 Arbeitstage begrenzt.

!!! WICHTIG Einen **Anspruch auf unbezahlte Freistellung** gegen den Arbeitgeber haben aus Gleichbehandlungsgründen auch Arbeitnehmer, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) oder nicht mit Anspruch auf Krankengeld in der GKV versichert sind.

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber vorrangig vor der Krankenkasse zur **Entgeltfortzahlung** nach § 616 Abs. 1 BGB verpflichtet. Leistet der Arbeitgeber trotz Verpflichtung keine Gehaltsfortzahlung, tritt zunächst die Krankenkasse ein, die dann ihrerseits den Arbeitgeber auf Ersatz ihrer Leistungen in Anspruch nimmt.

Für **Arbeitslose** enthält § 146 Abs. 2 SGB III eine dem § 45 SGB V entsprechende Regelung über den Weiterbezug des Arbeitslosengeldes bei Pflege eines erkrankten Kindes.

Lebt im Haushalt ein Kind, das das **zwölfte Lebensjahr** noch nicht vollendet hat oder das behindert und auf Hilfe angewiesen ist, haben Versicherte im Übrigen gegen die Krankenkasse Anspruch auf Haushaltshilfe, wenn ihnen selbst wegen Krankenhausbehandlung, Kur etc. die Weiterführung des Haushalts nicht möglich ist (§ 38 SGB V). Dies gilt aber nur, soweit nicht eine andere im Haushalt lebende Person den Haushalt weiterführen kann.

6. Kindergeld, Steuerfreibeträge, Kinderzuschlag

Kindergeld erhalten auf Antrag grundsätzlich Eltern, die unbeschränkt einkommensteuerpflichtig sind. Ausländische Eltern haben nur Anspruch auf Kindergeld, wenn sie im Besitz einer Niederlassungserlaubnis oder Aufenthaltserlaubnis sind.

Es wird für Kinder gezahlt, die in der Bundesrepublik Deutschland wohnen oder in einem anderen EU-Staat oder der Schweiz, unabhängig davon, ob es sich um leibliche, adoptierte, Stief-, Pflege- oder in den Haushalt aufgenommene Enkelkinder handelt. Lebt das Kind mit beiden Eltern zusammen, können diese bestimmen, wer von ihnen das Kindergeld erhält.

Kindergeld wird gezahlt

- bis zum 18. Lebensjahr für alle Kinder,
- bis zum 21. Lebensjahr für arbeitsuchend gemeldete Kinder
- bis zum 25. Lebensjahr für Kinder
 - in Schul-, Berufsausbildung oder Studium
 - in einer Übergangszeit von höchstens vier Monaten zwischen zwei Ausbildungsabschnitten
 - die eine Berufsausbildung mangels Ausbildungsplatzes nicht beginnen oder fortsetzen können
 - die ein freiwilliges soziales Jahr, ein freiwilliges ökologisches Jahr oder einen Bundesfreiwilligendienst leisten
- ohne altersmäßige Begrenzung für Kinder, die wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung außer Stande sind, sich selbst zu unterhalten und bei denen die Behinderung vor Vollendung des 25. Lebensjahres eingetreten ist.

Für den Kindergeldanspruch sind sowohl das Einkommen der Eltern als auch das Einkommen des Kindes unbeachtlich.

Die Höhe des Kindergeldes beträgt monatlich für jedes Kind 259 €.

Zunächst wird vorrangig das Kindergeld gezahlt.

Das Finanzamt prüft in der Steuererklärung, ob das Kindergeld oder die steuerliche Auswirkung des Kinderfreibetrags günstiger ist. Der gesamte Kinderfreibetrag besteht aus zwei Komponenten, dem Freibetrag für das Existenzminimum des Kindes und dem Freibetrag für den Betreuungs- und Erziehungs- oder Ausbildungsbedarf. Der Freibetrag für das Existenzminimum beträgt 2026 6.828 €. Der Freibetrag für Betreuungs-, Erziehungs- oder Ausbildungsbedarf liegt bei 2.928 € pro Jahr. Insgesamt haben Eltern damit einen Freibetrag je Kind von 9.756 € (2026). Bei dauernd getrennt lebenden, geschiedenen oder nicht miteinander verheirateten Eltern werden die Freibeträge grundsätzlich je zur Hälfte gewährt.

Unabhängig vom Ergebnis dieser Günstigerprüfung wird der Kinderfreibetrag regelmäßig für die Ermittlung der Bemessungsgrundlage für die Zuschlagssteuern zur Einkommensteuer (Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag) berücksichtigt.

Steuerpflichtige, die mit ihrem Kind allein in ihrem Haushalt leben, erhalten unter bestimmten Voraussetzungen den Entlastungsbetrag für Alleinerziehende. Dieser beträgt 4.260 € im Kalenderjahr und erhöht sich ab dem zweiten Kind um jeweils 240 € je Kind im Jahr.

Der Entlastungsbetrag für Alleinerziehende wird in der Steuerklasse II bereits beim monatlichen Lohnsteuerabzug berücksichtigt. Soll der Erhöhungsbetrag für das zweite und jedes weitere Kind ebenfalls im Lohnsteuerabzugsverfahren bereits berücksichtigt werden, kann der Steuerpflichtige einen entsprechenden Lohnsteuerermäßigungsantrag beim Finanzamt stellen.

Für volljährige Kinder, die sich in Berufsausbildung befinden und auswärtig untergebracht sind, kann zusätzlich zu Kindergeld oder Kinderfreibetrag noch der sogenannte „Ausbildungsfreibetrag“ in Höhe von 1.200 € je Kalenderjahr beantragt werden.

Außerdem sind Kinderbetreuungskosten bei der Einkommensteuer zu berücksichtigen.

So können für Kinder, die zu Beginn des Veranlagungszeitraums das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, zwei Drittel der Betreuungskosten, maximal jedoch 4.000 € im Jahr pro Kind, als Sonderausgaben abgezogen werden.

Sofern die Voraussetzungen für den Abzug als Kinderbetreuungskosten nicht vorliegen, besteht ggf. noch die Möglichkeit, die Steuerermäßigung für haushaltsnahe Dienstleistungen oder Beschäftigungsverhältnisse zu beantragen.

Eltern mit niedrigem Einkommen können zusätzlich zum Kindergeld noch einen **Kinderzuschlag** erhalten.

Der Kinderzuschlag bemisst sich nach dem Einkommen und Vermögen der Eltern und beträgt für jedes im gemeinsamen Haushalt lebende, unverheiratete Kind unter 25 Jahren maximal 297 € im Monat. Bei mehreren Kindern wird ein Gesamt-Kinderzuschlagsbetrag gebildet.

Auch in einer eheähnlichen Gemeinschaft zusammenlebende Paare, Pflege- oder Stiefeltern können den Kinderzuschlag beantragen.

Das Kindergeld ist bei der Familienkasse der nach dem Wohnsitz zuständigen Agentur für Arbeit schriftlich zu beantragen und wird grundsätzlich monatlich von der Familienkasse gezahlt.

Der Kinderzuschlag ist ausschließlich bei der Familienkasse der Agentur für Arbeit zu beantragen.

7. Sonstige Hilfen

7.1 Mutter-Kind-Stiftung

Frauen mit geringem Einkommen können auf Antrag eine Unterstützung aus Mitteln der Bundesstiftung „Mutter und Kind“ erhalten, z. B. für den Kauf von Umstandskleidung, einer Babyausstattung, zur Einrichtung eines Kinderzimmers oder für einen erforderlichen Wohnungswechsel. Allerdings besteht auf diese Art der Förderung kein Rechtsanspruch.

In den einzelnen Bundesländern gibt es entsprechende Landesstiftungen (Saarland: Caritasverband für Saarbrücken und Umgebung e.V.). Beratung hinsichtlich Antragsformulierung und Einkommensgrenzen erteilen alle karitativen und sozialen Verbände.

7.2 Unterhaltsvorschuss

Alle Alleinerziehenden, die vom unterhaltspflichtigen anderen Elternteil keinen oder nicht mindestens Unterhalt in Höhe des Regelbedarfs erhalten, haben auf Antrag Anspruch auf Unterhaltsvorschuss bis zum 18. Geburtstag des Kindes.

Die Höhe des Unterhaltsvorschusses beträgt für Kinder bis fünf Jahre monatlich bis zu 227 €, für Kinder von sechs bis elf Jahren 299 € und für Kinder bis zum 18. Geburtstag 394 €. Dies geschieht nur auf Antrag. Zuständig ist das Jugendamt. Ist der andere Elternteil ganz oder teilweise leistungsfähig, aber nicht leistungswillig, wird der Unterhaltsvorschuss von ihm/ihr eingefordert.

7.3 Mehrbedarfe, insbesondere bei Bürgergeld

Die **Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II** (Bürgergeld) umfassen neben den pauschalierten Regelleistungen auch Leistungen für Mehrbedarfe z. B. bei Schwangerschaft ab der 13. Schwangerschaftswoche bis zur Geburt des Kindes in Höhe von 17 Prozent der monatlichen Regelleistung. Für Alleinerziehende gibt es den Mehrbedarf ab dem Tag der Entbindung, gestaffelt nach Alter und Zahl der Kinder (zwischen zwölf und 60 Prozent der Regelleistung).

Zusätzlich können **einmalige Sonderleistungen** beansprucht werden, z. B. Schwangerschaftsbekleidung bzw. Babyerstausrüstung sowie für mehrtägige Klassenfahrten im Rahmen schulrechtlicher Bestimmungen.

Zuständig für Leistungen nach SGB II sind die Jobcenter.

Für Bezieher von **Sozialhilfe** nach dem SGB XII gelten die gleichen Regelungen. Zuständig sind hier die Sozialämter.

7.4 Wohngeld

Wohngeld erhalten **Haushalte mit geringem Einkommen** als Zuschuss zu den Wohnungskosten für Mieter oder Lastenzuschuss für selbstnutzende Eigentümer. Ob und in welcher Höhe ein Anspruch besteht, hängt vom Familieneinkommen, der Zahl der Haushaltsmitglieder und der Höhe der zuschussfähigen Miete oder Belastung ab. Hier kommt es auf die Mietstufe des Wohnortes an. Empfänger von staatlichen Transferleistungen (z. B. Bürgergeld, Sozialhilfe), bei deren Berechnung die Kosten der Unterkunft schon berücksichtigt wurden, sind vom Wohngeld ausgeschlossen. Zuständig sind die Wohngeldstellen der Gemeinde-, Stadt- oder Kreisverwaltungen.

7.5 Mutter-Kind-Kur, Vater-Kind-Kur

Wenn es aus gesundheitlichen Gründen erforderlich ist, haben Mütter oder Väter gegen ihre Krankenkasse einen Rechtsanspruch auf Gewährung einer Mütter- oder Vätergenesungskur als **Vorsorge- oder Rehabilitationsmaßnahme** in einer Einrichtung des Müttergenesungswerks o. ä. (§§ 24, 41 SGB V). Möglich sind solche Maßnahmen nur für die Mutter oder den Vater oder gemeinsam für den Elternteil und das Kind.

Bewilligt die Krankenkasse die Maßnahme, muss sie die Kosten voll übernehmen. Die Zuzahlung für volljährige Versicherte beträgt 10 € pro Kalendertag (aber nur bis zur Belastungsgrenze), unter Umständen ist Hilfe vom Härtefonds des Müttergenesungswerks oder bei Bezug von Bürgergeld oder Sozialhilfe vom jeweiligen Leistungsträger möglich. Beratung und Vermittlung erhält man beim Müttergenesungswerk, Wohlfahrtsverbänden und Krankenkassen.

7.6 Erziehungszeiten in der Rentenversicherung

Zeiten der Erziehung eines Kindes werden bei Müttern und Vätern als rentenrechtliche Zeiten angerechnet. Bei Geburten ab 1992 umfasst die anrechenbare Kindererziehungszeit (vgl. § 56 SGB VI) die ersten drei Lebensjahre des Kindes. Sie beginnt nach Ablauf des Monats der Geburt, endet aber erst nach 36 Kalendermonaten. Werden mehrere Kinder erzogen, verlängert sich die gesamte Kindererziehungszeit um die sich überschneidenden Zeiträume.

⇒ BEISPIEL 1

Das Kind von Frau Käfer kommt am 27.04.2025 zur Welt. Die Kindererziehungszeit beginnt am 01.05.2025 und endet am 30.04.2028.

⇒ BEISPIEL 2

Das erste Kind von Frau Igel kommt am 17.04.2023 zur Welt, das zweite Kind am 02.01.2025. Bei Geburt des zweiten Kindes waren erst 21 Monate von 36 der Kindererziehungszeit verstrichen. Ab Februar 2025 werden Frau Igel daher noch 51 Monate Kindererziehungszeit (36 Monate für das zweite Kind zzgl. die noch verbliebenen 15 Monate vom ersten Kind) angerechnet.

⇒ BEISPIEL 3

Frau Ganter entbindet am 01.04.2025 Zwillinge. Die Kindererziehungszeit ab 01.05.2025 wird um die Kalendermonate der gleichzeitigen Erziehung – also um 36 Monate – verlängert und endet somit erst am 30.04.2031.

Kindererziehungszeiten, die in der Rentenversicherung anzurechnen sind, sind Zeiten, für die Pflichtbeiträge vom Bund gezahlt werden. Sie stehen grundsätzlich den Pflichtbeiträgen für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit gleich und wirken sich wie andere Beitragszeiten auf die Höhe der Rente aus. Mit Kindererziehungszeiten können die Anspruchsvoraussetzungen für Renten erfüllt werden; sie können auch schon für sich allein einen Rentenanspruch bewirken.

⇒ BEISPIEL

Frau Falter hat zwei Kinder, die in den Jahren 2023 und 2025 geboren wurden. Auch ohne Einzahlung in die Rentenkasse hat sie zukünftig einen Rentenanspruch. Die Anrechnung der Kindererziehungszeiten betragen bei ihr sechs Jahre und erfüllen damit gleichzeitig die Mindestanwartschaftszeit von fünf Jahren für die Regel-Altersrente.

Der **berechtigte Personenkreis** umfasst die leiblichen Eltern des Kindes und diesen gleichgestellt Adoptiv-, Stief- und Pflegeeltern. Großeltern und Verwandte, z. B. Geschwister, haben nur in Ausnahmefällen Anspruch auf Anrechnung der Kindererziehungszeiten. Voraussetzung hierfür ist, dass das Kind bei den Großeltern als Pflegekind lebt und ein Großelternteil seine Erwerbstätigkeit zu Gunsten der Kindererziehung aufgegeben hat. Ein Obhuts- und Erziehungsverhältnis zwischen den leiblichen Eltern und dem Kind darf in diesem Fall nicht mehr bestehen!

Die **Erziehungszeit** für ein Kind erhält jeweils nur ein Elternteil. Ist das Kind nur von einem Elternteil erzogen worden, steht diesem die Erziehungszeit als Alleinerzieher zu. Bei gemeinsamer Erziehung wird die Erziehungszeit grundsätzlich bei der Mutter angerechnet. Entspricht das dem Willen der Eltern, ist nichts zu veranlassen.

Kindererziehungszeiten können gemeinsam erziehende Eltern unter sich aufteilen.

Für die Aufteilung, die sogar mehrfach wechseln kann, spielt es keine Rolle, welcher Elternteil das Kind überwiegend erzogen hat. Die insoweit erforderliche übereinstimmende Erklärung der Eltern gegenüber dem zuständigen Rentenversicherungsträger hat grundsätzlich nur Wirkung für künftige Kalendermonate, eine Erklärung ist allenfalls für bis zu zwei Kalendermonate rückwirkend zulässig. Ohne besondere Erklärung werden die Kindererziehungszeiten automatisch der Mutter zugeordnet.

Entfallen die Voraussetzungen für die Kindererziehungszeit während der ersten drei Lebensjahre des Kindes, z. B. wegen Tod des Kindes, wird die Kindererziehungszeit nur bis zu diesem Tag angerechnet. Stirbt ein Elternteil während der Kindererziehungszeit, geht der Rest dieser Zeit auf den überlebenden Elternteil über.

Bestimmten Personen werden keine Erziehungszeiten nach den Vorschriften der gesetzlichen Rentenversicherung angerechnet. Ausgenommen sind insbesondere Personenkreise, die – wie etwa Beamte – anderen Sicherungssystemen angehören.

Treffen Kindererziehungszeiten zeitlich mit anderen Beitragszeiten zusammen, werden sie bis zur Beitragsbemessungsgrenze zusätzlich berücksichtigt.

Von den Kindererziehungszeiten sind die Berücksichtigungszeiten wegen Kindererziehung von höchstens zehn Jahren pro Kind (§ 57 SGB VI) zu unterscheiden.

Diese werden nur bei Renten angerechnet, die nach den Vorschriften des SGB VI zu berechnen sind, insoweit aber auch für Kinder, die vor 1992 geboren sind. Berücksichtigungszeiten wirken sich nicht direkt, sondern nur im Rahmen sonstiger rentenrechtlicher Regelungen aus.

!!! WICHTIG

Die kompletten Gesetzestexte (Bundeselternzeit- und Elterngeldgesetz sowie Mutterschutzgesetz) finden Sie im Bundesgesetzblatt auf den Internetseiten des Bundesministeriums für Justiz und Verbraucherschutz:

www.gesetze-im-internet.de/beeg

www.gesetze-im-internet.de/muschg

8. Wichtige Adressen

Arbeitskammer des Saarlandes

Arbeitskammer des Saarlandes

66111 Saarbrücken, Fritz-Dobisch-Straße 6-8
Telefon (06 81) 4005-0

Familienkasse der Agentur für Arbeit

Agentur für Arbeit Saarbrücken

66111 Saarbrücken, Hafestraße 18

Kindergeld-Hotline: 0800 4 55 55 30

Servicecenter: 0800 4 55 55 00

In allen Fragen des Arbeitsschutzes

Landesamt für Umwelt- und Arbeitsschutz

66119 Saarbrücken, Don-Bosco-Straße 1
Telefon (06 81) 85 00-0

In allen Fällen von Benachteiligung

Frauenbüro der Stadt Saarbrücken

66111 Saarbrücken, Rathausplatz
Telefon (06 81) 905-1649

Elterngeldstelle

Landesamt für Soziales

66115 Saarbrücken, Hochstraße 67
Telefon (06 81) 9978-0

Rentenversicherungsträger

Deutsche Rentenversicherung Saarland, Beratungsstelle Saarbrücken

66111 Saarbrücken, Martin-Luther-Straße 2-4
Telefon (06 81) 30 93-0

Deutsche Rentenversicherung Bund

10709 Berlin, Ruhrstraße 2

Telefon (030) 8 65-0

Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

66111 Saarbrücken, St. Johanner Straße 46-48

Telefon (06 81) 40 02-0

Erziehungs-, Ehe-, Lebens- und Familienberatungsstellen

Psychologische Beratungsstelle des Saarpfalz-Kreises

66424 Homburg, Am Forum

Telefon (0 68 41) 104-8085

Erziehungs-, Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstelle des Bistums Trier im Saarland

66822 Lebach, Pfarrgasse 9

Telefon (0 68 81) 40 65

Psychologisch-Therapeutische Beratungsstelle

für Erziehungs-, Familien-, Ehe- und Lebensberatung der Arbeiterwohlfahrt

66663 Merzig, Schankstraße 22

Telefon (0 68 61) 93 97 50

Erziehungs-, Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstelle des Bistums Trier im Saarland

66663 Merzig, Trierer Straße 20

Telefon (0 68 61) 35 49

Erziehungs-, Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstelle des Bistums Trier im Saarland

66538 Neunkirchen, Hüttenbergstraße 42

Telefon (0 68 21) 2 77 19

Erziehungs-, Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstelle des Bistums Trier im Saarland

66121 Saarbrücken, Ursulinenstraße 67

Telefon (06 81) 6 67 04

Ev. Beratungsstelle für Erziehungs-, Ehe-, Familien- und Lebensfragen des Diakonischen Werkes

66121 Saarbrücken, Johannisstraße 6

Telefon (06 81) 3 89 83-30

Soziale Beratungsstelle der Arbeiterwohlfahrt

66117 Saarbrücken, Dragonerstraße 7-9

Telefon (06 81) 58 50 50

Erziehungsberatungsstelle – Psychotherapeutische Beratungsstelle – der Arbeiterwohlfahrt

66740 Saarlouis, Prälat-Subtil-Ring 3a
Telefon (0 68 31) 94 69-0

Erziehungs-, Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstelle des Bistums Trier im Saarland

66740 Saarlouis, Titzstraße 17
Telefon (0 68 31) 25 77

Caritas Erziehungs-, Ehe- und Lebensberatung

66386 St. Ingbert, Spitalstraße 9
Telefon (0 68 94) 38 76 17-0

Erziehungs-, Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstelle des Bistums Trier im Saarland

66606 St. Wendel, Werschweilerstraße 23
Telefon (0 68 51) 4927 71 16

Schwangeren- und Schwangerschaftskonflikt-Beratungsstellen

Sozial- und Lebensberatungsstelle des Diakonischen Werkes Pfalz

66424 Homburg, St. Michaelstraße 17
Telefon (0 68 41) 17 14 11

Beratungsstelle Donum Vitae

66424 Homburg, Dürerstraße 151
Telefon (0 68 41) 75 89 02

Gesundheitsamt des Saarpfalz-Kreises

66424 Homburg, Am Forum 1
Telefon (0 68 41) 1 04-0

Beratungsstelle Donum Vitae

66663 Merzig, Bahnhofstraße 25
Telefon (0 68 61) 91 25 64

Gesundheitsamt des Landkreises Merzig-Wadern

66663 Merzig, Hochwaldstraße 44
Telefon (0 68 61) 80 420

Beratungsstelle der pro Familia

66538 Neunkirchen, Süduferstraße 14
Telefon (0 68 21) 2 76 77

Beratungsstelle Donum Vitae

66538 Neunkirchen, Wilhelmstraße 8
Telefon (0 68 21) 14 93 94

Gesundheitsamt des Landkreises Neunkirchen

66538 Neunkirchen, Lindenallee 13

Telefon (0 68 21) 9 06-8828

Beratungsstelle des Diakonischen Werkes an der Saar

66111 Saarbrücken, Johannisstraße 6

Telefon (06 81) 13 89 83-30

Beratungsstelle der Pro Familia

66121 Saarbrücken, Heinestraße 2- 4

Telefon (06 81) 76 76

Gesundheitsamt des Regionalverbandes Saarbrücken

66117 Saarbrücken, Stengelstraße 10-12

Telefon (06 81) 5 06-0

Beratungsstelle Donum Vitae

66111 Saarbrücken, Bahnhofstraße 70

Telefon (06 81) 9 38 67 34

Beratungsstelle Donum Vitae

66740 Saarlouis, Großer Markt 21

Telefon (0 68 31) 12 00 28

Gesundheitsamt des Landkreises Saarlouis

66740 Saarlouis, Choisyring 5

Telefon (0 68 31) 44 47 00

Beratungsstelle Donum Vitae

66606 St. Wendel, Fruchtmarkt 1

Telefon (0 68 51) 83 07 05

Gesundheitsamt des Landkreises St. Wendel

66606 St. Wendel, Mommstraße 21-31

Telefon (0 68 51) 801-53 01

Allgemeine Schwangerenberatung

Caritas-Zentrum, Beratungsstelle Saarpfalz

66424 Homburg, Schanzstraße 4

Telefon (0 68 41) 9 34 85-0

Katholische Beratungsstelle für Schwangerschaftsfragen – Sozialdienst Katholischer Frauen –

66538 Neunkirchen, Hüttenbergstraße 42

Telefon (0 68 21) 1 30 41

Sozialdienst Katholischer Frauen

66111 Saarbrücken, Richard-Wagner-Straße 23
Telefon (06 81) 3 11 22

Sozialdienst Katholischer Frauen

66606 St. Wendel, Alter Woog 1, Gebäude Nr. 8
Telefon (0 68 51) 8 54 86

Beratungsstelle des Caritasverbandes für die Region Saar-Hochwald e.V.

666740 Saarlouis, Lisdorfer Straße 13
Telefon (0 68 31) 9 39 9030

Beratungsstelle des Caritasverbandes für die Region Saar-Hochwald e.V.

66663 Merzig, Trierer Straße 213
Telefon (0 68 61) 9 12 12-111

Online-Schwangerschaftsberatung unter www.beratung-caritas.de

Sonstige Adressen**Arbeitsgericht Saarland**

66119 Saarbrücken, Hardenbergstraße 3
Telefon (06 81) 5 01 05

Ministerium für Bildung und Kultur

66111 Saarbrücken, Trierer Straße 33
Telefon (06 81) 5 01-00

Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit

66119 Saarbrücken, Franz-Josef-Röder-Straße 23
Telefon (06 81) 5 01-00

**Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Bundesstiftung Mutter und Kind – Schutz des ungeborenen Lebens –**

10178 Berlin, Glinkastraße 24
Telefon (0 30) 2 01-7 91 30

Bundesministerium für Gesundheit

11055 Berlin
Telefon (0 30) 18 441-0

Bundesamt für Soziale Sicherung

53113 Bonn, Friedrich-Ebert-Allee 38
Telefon (02 28) 6 19-0

9. Abkürzungsverzeichnis

A	a. a. O.	am angegebenen Ort
	Abs.	Absatz
	AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
	ArbG	Arbeitsgericht
	ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
	ArbZG	Arbeitszeitgesetz
	Az.	Aktenzeichen
B	BAG	Bundesarbeitsgericht
	BBiG	Berufsbildungsgesetz
	BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
	BetrAVG	Betriebsrentengesetz
	BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
	BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
	BKGG	Bundeskindergeldgesetz
	BSG	Bundessozialgericht
	BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
	BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
	bzw.	beziehungsweise
E	EStG	Einkommensteuergesetz
	EuGH	Europäischer Gerichtshof
F	ff.	fortfolgende
G	GewO	Gewerbeordnung
	GG	Grundgesetz
	ggf.	gegebenenfalls
	gem.	gemäß
H	HGB	Handelsgesetzbuch
I	i. d. R.	in der Regel
	i. S.	im Sinne
	i. V. m.	in Verbindung mit

K	KSchG	Kündigungsschutzgesetz
L	LAG LSG	Landesarbeitsgericht Landessozialgericht
M	MuSchG	Mutterschutzgesetz
N	Nr.	Nummer
S	S. SG SGB SGG	Satz Sozialgericht Sozialgesetzbuch Sozialgerichtsgesetz
T	TV-L TVöD TzbfG	Tarifvertrag öffentlicher Dienst Länder Tarifvertrag öffentlicher Dienst Bund/ Gemeinden Teilzeit- und Befristungsgesetz
Z	z. B.	zum Beispiel

