

Neuregelungen bei der Elternzeit

RA, FAArbR Georg Kalenbach, Ruge · Krömer Fachanwälte für Arbeitsrecht, Hamburg

Am 1.1.2015 ist das „Gesetz zur Einführung des Elterngeld Plus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit“ in Kraft getreten. Hierdurch haben sich nicht nur bedeutsame Änderungen beim Elterngeld ergeben. Vielmehr wurde auch das Recht der Elternzeit an vielen Stellen geändert. Aufgrund der zahlreichen Änderungen wurde das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) mit der Neufassung vom 27.1.2015 insgesamt neu bekannt gemacht. Die Neuregelungen gelten für die ab dem 1.7.2015 geborenen oder angenommenen Kinder. Durch die Änderungen soll die Elternzeit für die Elternzeitberechtigten flexibler gestaltet werden. Der nachfolgende Beitrag stellt die Neuregelungen bei der Elternzeit vor.

I. Inanspruchnahme der Elternzeit

Jeder Elternteil kann pro Kind maximal 36 Monate Elternzeit in Anspruch nehmen. Hieran hat sich auch nach der Neufassung des BEEG nichts geändert. Geändert haben sich jedoch die Möglichkeiten, die 36 Monate aufzuteilen.

1. Bisherige Rechtslage

Nach der **bisherigen Rechtslage**, die für alle vor dem 1.7.2015 geborenen Kinder weiter gilt, war ein Anteil der Elternzeit von bis zu zwölf Monaten mit Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres übertragbar (§ 15 II 4 BEEG aF).

Es konnten also **maximal zwölf Monate** auf die Zeit zwischen dem Beginn des vierten und dem Ende des achten Lebensjahres übertragen werden.

Eine Übertragung der Elternzeit setzte im Unterschied zur Elternzeit innerhalb der ersten drei Lebensjahre des Kindes außerdem das **Einverständnis des Arbeitgebers** voraus. Der Arbeitgeber konnte seine Zustimmung jedoch nicht beliebig verweigern. Vielmehr hatte er seine Entscheidung über die Zustimmung zur Übertragung der Elternzeit gemäß § 315 BGB nach billigem Ermessen zu treffen (BAG, NZA 2010, 155). Verweigerte der Arbeitgeber die Zustimmung zur Übertragung der Elternzeit, musste der Arbeitnehmer diese beim Arbeitsgericht einklagen.

Bei einem Arbeitgeberwechsel war der neue Arbeitgeber, außer im Falle eines Betriebsübergangs (§ 613 a BGB), nicht an die Zustimmung des alten Arbeitgebers gebunden.

Der Antrag auf Übertragung der Elternzeit musste bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes gestellt werden. Anschließend konnte die Inanspruchnahme des übertragenen Anteils jederzeit unter Beachtung der Voraussetzung des § 16 I 1 BEEG aF erfolgen.

Danach muss die Elternzeit spätestens **sieben Wochen** vor Beginn schriftlich vom Arbeitgeber verlangt und gleichzeitig erklärt werden, für welchen Zeitraum Elternzeit genommen werden soll.

2. Neue Rechtslage

Nach der **Neuregelung**, die für alle ab dem 1.7.2015 geborenen Kinder gilt, kann ein Anteil von bis zu **24 Monaten** zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahres des Kindes in Anspruch genommen werden (§ 15 II 2 BEEG nF).

Der Anteil der Elternzeit, der zwischen dem Beginn des vierten und dem Ende des achten Lebensjahres genommen werden kann, hat sich demnach von zwölf auf 24 Monate verdoppelt.

Außerdem ist nach der neuen Rechtslage eine **Zustimmung** des Arbeitgebers zur Übertragung der Elternzeit **nicht mehr erforderlich**. Den Eltern wird es durch die Neuregelung deutlich erleichtert, Elternzeit zu einem späteren Zeitpunkt, beispielsweise bei Einschulung des Kindes, in Anspruch zu nehmen.

Praxistipp: Da die Übertragung der Elternzeit nicht mehr von der Zustimmung des Arbeitgebers abhängt, bleibt der übertragene Anteil der Elternzeit auch im Falle eines Arbeitgeberwechsels erhalten. Dies bedeutet, dass sich Arbeitgeber nunmehr bei der Einstellung von Arbeitnehmern mit Kindern zwischen vier und acht Jahren darauf einzustellen haben, dass die Arbeitnehmer für jedes dieser Kinder noch bis zu zwei Jahre Elternzeit in Anspruch nehmen können.

Um den Arbeitgebern im Gegenzug mehr Planungssicherheit zu geben, haben sich die Ankündigungsfristen für die Inanspruchnahme der Elternzeit geändert. Bei einer Inanspruchnahme der Elternzeit innerhalb der ersten drei Lebensjahre des Kindes gilt weiterhin eine Ankündigungsfrist von **sieben Wochen** (§ 16 I 1 Nr. 1 BEEG nF). Wird dagegen Elternzeit zwischen dem Beginn des vierten und dem Ende des achten Lebensjahres genommen, muss diese spätestens **13 Wochen** vor Beginn der Elternzeit schriftlich vom Arbeitgeber verlangt werden (§ 16 I 1 Nr. 2 BEEG nF). Der Arbeitgeber erhält hierdurch eine längere Vorlaufzeit, um sich auf den elternzeitbedingten Ausfall des Arbeitnehmers einzustellen und beispielsweise nach einer Ersatzkraft zu suchen oder die Arbeiten neu zu organisieren.

Praxistipp: Eine im Gesetz nicht ausdrücklich geregelte Fristenproblematik ergibt sich, wenn die Elternzeit vor dem dritten Geburtstag begonnen wird und ohne Unterbrechung über den dritten Geburtstag hinaus andauert. In diesem Fall wird man davon auszugehen haben, dass sowohl die siebenwöchige Ankündigungs-

frist für den Elternzeitanteil vor dem dritten Geburtstag als auch die Ankündigungsfrist von 13 Wochen für den Elternzeitanteil ab dem dritten Geburtstag eingehalten werden müssen.

II. Pflicht zur Vorlage einer Bescheinigung des alten Arbeitgebers

Bereits nach bisheriger Rechtslage hatte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Elternzeit zu bescheinigen (§ 16 I 6 BEEG aF sowie § 16 I 8 BEEG nF). Neu in das Gesetz aufgenommen wurde die Verpflichtung des Arbeitnehmers im Falle eines Arbeitgeberwechsels bei der Anmeldung der Elternzeit **auf Verlangen des neuen Arbeitgebers** eine Bescheinigung des früheren Arbeitgebers über die bereits genommene Elternzeit vorzulegen (§ 16 I 9 BEEG nF). Hierdurch kann der Arbeitgeber prüfen, ob der Anspruch des Arbeitnehmers auf insgesamt 36 Monate Elternzeit bereits durch den alten Arbeitgeber vollständig erfüllt wurde bzw. wie viele Elternzeitmonate dem Arbeitnehmer noch zustehen.

Aus der Tatsache, dass die Verpflichtung des Arbeitnehmers, dem neuen Arbeitgeber auf Verlangen die Bescheinigung über bereits genommene Elternzeit vorzulegen, nach dem Gesetzeswortlaut (nur) bei der **Anmeldung der Elternzeit** besteht, kann geschlossen werden, dass der Arbeitgeber nicht berechtigt ist, die Bescheinigung bereits früher, insbesondere im Zusammenhang mit der Einstellung des Arbeitnehmers, abzufordern. Auch die Frage des Arbeitgebers bei der Einstellung, in welchem Umfang der Arbeitnehmer bereits Elternzeit in Anspruch genommen hat, dürfte unzulässig sein. Im Bereich der Bundesverwaltung sind Fragen nach bestehenden oder geplanten Familien- oder Pflegeaufgaben in Vorstellungsgesprächen unzulässig (§ 7 II BGleGG). Viele Landesgleichstellungsgesetze enthalten entsprechende Regelungen.

III. Aufteilung der Elternzeit

Die Elternzeit muss nicht zusammenhängend genommen werden, sondern kann auf mehrere Abschnitte aufgeteilt werden. Auch bei der Aufteilung der Elternzeit haben sich durch die Neuregelung Änderungen ergeben.

1. Bisherige Rechtslage

Nach der bisherigen Rechtslage konnte die Elternzeit auf **zwei Zeitabschnitte** verteilt werden. Eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte war nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich (§ 16 I 5 BEEG aF).

2. Neue Rechtslage

Nach der Neuregelung in § 16 I 6 BEEG nF kann jeder Elternteil seine Elternzeit auf **drei Zeitabschnitte** verteilen. Eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist nur mit der Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Der Arbeitgeber kann die Inanspruchnahme eines dritten Abschnitts einer Elternzeit innerhalb von acht Wochen nach Zugang des Antrags aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen, wenn dieser Abschnitt im Zeitraum

zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes liegen soll (§ 16 I 7 BEEG nF).

IV. Elternteilzeit

Der Anspruch auf Elternteilzeit besteht unter folgenden Voraussetzungen:

1. Der Arbeitgeber beschäftigt, unabhängig von Zahl der Auszubildenden, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer,
2. das Arbeitsverhältnis besteht länger als sechs Monate,
3. die bisherige Arbeitszeit soll für mindestens zwei Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden verringert werden,
4. dem Anspruch stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen und
5. der Anspruch auf Elternteilzeit wurde dem Arbeitgeber innerhalb einer bestimmten Frist vor Beginn der beanspruchten Teilzeittätigkeit schriftlich mitgeteilt.

1. Ankündigungsfrist

Nach der alten Rechtslage, die für alle vor dem 1.7. 2015 geborenen Kinder weiter gilt, beträgt die Ankündigungsfrist einheitlich **sieben Wochen**.

Nach der neuen Rechtslage, die für alle ab dem 1.7. 2015 geborenen Kinder gilt, kommt es darauf an, für welchen Zeitraum Elternteilzeit beansprucht wird. Wird Elternteilzeit für die Zeit vor dem dritten Geburtstag des Kindes beansprucht, gilt weiterhin eine Ankündigungsfrist von **sieben Wochen**. Beansprucht der Arbeitnehmer dagegen Elternteilzeit für die Zeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes, muss er eine Ankündigungsfrist von **13 Wochen** einhalten (§ 15 VII 1 Nr. 5 BEEG nF).

2. Ablehnungsfrist und Zustimmungsfiktion

Der Antrag des Arbeitnehmers auf Elternteilzeit muss den Beginn und den Umfang der verringerten Arbeitszeit enthalten (§ 15 VII 2 BEEG). Die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit soll im Antrag angegeben werden (§ 15 VII 3 BEEG).

Falls der Arbeitgeber die beanspruchte Elternteilzeit ablehnen will, muss er dies innerhalb von vier Wochen mit schriftlicher Begründung tun (§ 15 VII 4 BEEG).

Nach der **bisherigen Rechtslage**, die für alle vor dem 1.7.2015 geborenen Kinder unverändert weiter gilt, musste der Arbeitnehmer den Arbeitgeber vor dem Arbeitsgericht auf Erteilung der Zustimmung verklagen, wenn der Arbeitgeber der Arbeitszeitverringerung nicht oder nicht rechtzeitig zugestimmt hatte (§ 15 VII 5 BEEG aF). Anders als bei dem allgemeinen Teilzeitanspruch nach § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) hatte der Gesetzgeber bei der Elternteilzeit bisher **keine Zustimmungsfiktion** vorgesehen.

In der **Neufassung** des BEEG, die auf alle seit dem 1.7. 2015 geborenen Kinder Anwendung findet, ist eine **Zu-**

stimmungsfiktion für den Fall der nicht frist- oder formgerechten Ablehnung des Teilzeitverlangens vorgesehen.

Diese erfasst sowohl die vom Arbeitnehmer begehrte Verringerung der Arbeitszeit als auch die vom Arbeitnehmer begehrte Verteilung der Arbeitszeit. Hat ein Arbeitgeber die **Verringerung der Arbeitszeit**

1. in einer Elternzeit zwischen der Geburt und dem vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes nicht spätestens **vier Wochen** nach Zugang des Antrags oder
2. in einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes nicht spätestens **acht Wochen** nach Zugang des Antrags

schriftlich abgelehnt, gilt die Zustimmung als erteilt und die Verringerung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers als festgelegt (§ 15 VII 5 BEEG nF). Auch die **Verteilung der Arbeitszeit** gilt entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers als festgelegt, wenn hierüber kein Einvernehmen erzielt wurde und der Arbeitgeber die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit nicht innerhalb der vorgenannten Fristen schriftlich abgelehnt hat (§ 15 VII 6 BEEG nF).

Soweit der Arbeitgeber den Antrag auf Verringerung oder Verteilung der Arbeitszeit rechtzeitig ablehnt, kann der Arbeitnehmer Klage vor dem Arbeitsgericht erheben (§ 15 VII 7 BEEG nF).

Umstritten und vom Bundesarbeitsgericht bislang nicht entschieden ist die Frage, ob der Arbeitgeber mit den dem Teilzeitanpruch entgegenstehenden dringenden betrieblichen Gründen im Prozess ausgeschlossen ist, wenn er diese nicht bereits im Ablehnungsschreiben angegeben hat (für eine solche Präklusion LAG Hessen v. 20.12.2012 – 20 Sa 418/12, BeckRS 67652; dagegen LAG Baden-Württemberg v. 23.11.2006 – 7 Sa 95/06, BeckRS 2011, 65862).

Praxistipp: *Bis zu einer Klärung dieser Frage durch das Bundesarbeitsgericht ist es dem Arbeitgeber anzuraten, die dringenden betrieblichen Gründe, die dem Teilzeitbegehren des Arbeitnehmers entgegen stehen, bereits im Ablehnungsschreiben konkret zu benennen, um nicht Gefahr zu laufen, damit im Prozess ausgeschlossen zu sein.*

V. Großelternzeit

Die Neufassung des § 15 Ia BEEG hat eine Erweiterung der Möglichkeit zur Inanspruchnahme von Elternzeit für Großeltern gebracht. Danach haben Großeltern einen Anspruch auf Großelternzeit, wenn sie mit ihrem Enkelkind in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen und

1. ein Elternteil des Kindes minderjährig ist oder
2. ein Elternteil des Kindes sich in einer Ausbildung befindet, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen wurde und die Arbeitskraft des Elternteils im Allgemeinen voll in Anspruch nimmt.

Nach der bisherigen Rechtslage setzte der Anspruch nach Nr. 2 voraus, dass sich der Elternteil im letzten oder vorletzten Jahr einer Ausbildung befindet. Durch die Neuregelung können nun auch Eltern, die vor dem 18. Lebensjahr ein Kind bekommen haben und sich noch **im ersten Ausbildungsjahr** befinden, von den Großeltern durch die Inanspruchnahme von Großelternzeit und die Betreuung und Erziehung des Enkelkindes unterstützt werden, um eine Ausbildung abzuschließen.

VI. Sonderkündigungsschutz

Nach § 18 I BEEG darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, sowie während der Elternzeit nicht kündigen. Der Sonderkündigungsschutz beginnt nach der Neufassung des § 18 I BEEG nicht mehr einheitlich frühestens acht Wochen vor Beginn der Elternzeit. Vielmehr gelten in Anknüpfung an die unterschiedlichen Fristen für die Inanspruchnahme der Elternzeit (siehe dazu oben unter I. 2.: sieben Wochen bei der „regulären“ Elternzeit bzw. 13 Wochen bei der „übertragenen“ Elternzeit) auch unterschiedliche Fristen für das Einsetzen des Sonderkündigungsschutzes. Bei einer Elternzeit bis zum vollendeten dritten Lebensjahres des Kindes setzt der Sonderkündigungsschutz frühestens **acht Wochen** vor Beginn der Elternzeit ein. Bei einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes beginnt der Kündigungsschutz frühestens **14 Wochen** vor Beginn der Elternzeit.

VII. Fazit

Durch die Neuregelungen wird die Elternzeit flexibler gestaltet. Außerdem hat der Gesetzgeber den nicht nachvollziehbaren Wertungswiderspruch zum allgemeinen Teilzeitanpruch nach § 8 TzBfG beseitigt, indem nunmehr auch im BEEG eine Zustimmungsfiktion für den Fall vorgesehen ist, dass der Arbeitgeber das Teilzeitverlangen nicht frist- oder formgerecht ablehnt. Unglücklich ist jedoch, dass der Gesetzgeber durch die vielen unterschiedlichen Fristen und die Differenzierung danach, ob es sich um Elternzeit bis zum vollendeten dritten Lebensjahres des Kindes oder um Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes handelt, die praktische Anwendbarkeit des Gesetzes sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber weiter verkompliziert hat. ■