

Elternzeit – Vorzeitige Beendigung

Elternzeit ist die unbezahlte Freistellung von der Arbeit zur Betreuung und Erziehung von Kindern. Die Anspruchsvoraussetzungen sind im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) geregelt.¹

Wer Elternzeit in Anspruch nehmen will, muss sie für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes spätestens sieben Wochen und für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes spätestens 13 Wochen vor Beginn der Elternzeit schriftlich vom Arbeitgeber verlangen, § 16 Abs. 1 Satz 1 BEEG. Wird Elternzeit für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr verlangt, muss gleichzeitig erklärt werden, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit gewünscht wird, § 16 Abs. 1 Satz 2 BEEG.

Legt sich die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer auf eine bestimmte Zeitdauer fest, ist sie bzw. er an diese gebunden. Dies gewährleistet Planungssicherheit, auch für den Arbeitgeber. Nach Antritt der Elternzeit können sich jedoch beispielsweise die Lebensumstände ändern, so dass die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer die vereinbarte Zeitdauer der Elternzeit gerne ändern würde. Unter welchen Voraussetzungen ist dies möglich? Fragen, die sich ergeben:

- Kann eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer die Elternzeit vorzeitig beenden?
- Muss der Arbeitgeber einverstanden sein?
- Was passiert bei einer vorzeitigen Beendigung mit der eingestellten Ersatzkraft?

1. Vorzeitige Beendigung

Grundsatz: Die Elternzeit kann vorzeitig beendet oder im Rahmen des § 15 Abs. 2 verlängert werden, wenn der Arbeitgeber **zustimmt**, § 16 Abs. 3 Satz 1 BEEG.

Ausnahmsweise ist die Zustimmung nicht erforderlich bzw. kann die vorzeitige Beendigung vom Arbeitgeber nur unter ganz bestimmten Voraussetzungen abgelehnt werden, § 16 Abs. 3 Satz 2 BEEG.

¹ www.gesetze-im-internet.de/beeg; Zur Vertiefung: Broschüre „Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit“ des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend: www.bmfsfj.de und www.familienportal.de

a) Härtefall oder Geburt eines weiteren Kindes

Die vorzeitige Beendigung wegen der **Geburt eines weiteren Kindes** oder in **Fällen besonderer Härte**, kann der Arbeitgeber nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen.

Ein **Härtefall** ist insbesondere bei Eintritt einer schweren Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod eines Elternteils oder eines Kindes oder bei erheblich gefährdeter wirtschaftlicher Existenz der Eltern nach Antragstellung anzunehmen.

Die Geburt eines weiteren Kindes oder ein Härtefall sind Vorkommnisse, die die elternzeitberechtigten Personen zwingen ihre Elternzeit neu zu planen. Aus diesem Grund soll der Arbeitgeber die vorzeitige Beendigung der Elternzeit nur ablehnen können, wenn er einen **dringenden betrieblichen Grund** geltend machen kann. Der Begriff "dringende betriebliche Gründe" verlangt das Vorliegen **objektiv gewichtiger Gründe**², die zwingende Hindernisse für die gewünschte vorzeitige Beendigung der Elternzeit darstellen. Störungen im Betriebsablauf reichen nicht aus.

b) Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen

Erwartet die Arbeitnehmerin ein weiteres Kind und will sie die Elternzeit vorzeitig beenden, um die **Mutterschutzfristen des § 3 Mutterschutzgesetz (MuSchG) vor und nach der Entbindung**³ in Anspruch nehmen zu können, kommt es nicht auf die Zustimmung des Arbeitgebers an. In diesem Fall kann die Elternzeit **ohne Zustimmung** des Arbeitgebers vorzeitig beendet werden, § 16 Abs. 3 Satz 3 BEEG. Die Vorschrift wurde diesbezüglich europarechtskonform novelliert.

Die Arbeitnehmerin **soll** dem Arbeitgeber die Beendigung der Elternzeit **rechtzeitig mitteilen**. Eine bestimmte Frist wird nicht genannt. Der Arbeitgeber ist zu informieren sobald die Entscheidung getroffen wird.⁴

c) Weitere Beendigungstatbestände

Ein gesetzlich geregelter Fall der vorzeitigen Beendigung der Elternzeit ist der Tod des Kindes während der Elternzeit, 16 Abs. 4 BEEG.

Die Elternzeit endet aber z.B. auch, wenn das Arbeitsverhältnis endet, z.B. durch Fristablauf. Ein befristetes Arbeitsverhältnis wird durch die Elternzeit nicht verlängert. Von der vorzeitigen Beendigung der Elternzeit zu unterscheiden ist der Antrag künftig während der Elternzeit Teilzeit arbeiten zu wollen. Dieser Änderungswunsch ist nach § 15 Abs. 5 bis 7 BEEG zu beurteilen.⁵

² Zur Vertiefung: „Teilzeit - Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit“, A-Z, www.diag-mav-freiburg.de

³ i.d.R. sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt.

⁴ Gallner, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, BEEG, § 16 Rn 9a.

⁵ Siehe Fußnote 2: Arbeitshilfe „Teilzeit - Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit“.

d) Folgen der Beendigung

Mit Beendigung der Elternzeit lebt **das ursprüngliche (ruhende) Arbeitsverhältnis** – so wie es vor der Elternzeit bestanden hat – grundsätzlich wieder auf. Dies kann eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung zum Inhalt haben.

Während der Elternzeit kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer aber auch – abweichend vom ursprünglichen Arbeitsvertrag – die **Arbeitszeit reduzieren**.⁶

Im Falle einer Arbeitszeitreduzierung ist danach zu differenzieren, ob die Teilzeit nur für die Dauer der Elternzeit vereinbart wurde (befristet) oder auf Dauer (unbefristet).

Wird die Teilzeitvereinbarung auf die Dauer der Elternzeit **beschränkt (befristet)**, modifiziert diese Vereinbarung das ruhende ursprüngliche Arbeitsverhältnis.⁷ Das bedeutet, dass das ursprüngliche Arbeitsverhältnis wieder auflebt, wenn die Elternzeit vorzeitig endet. Wird die Arbeitszeit **dauerhaft** reduziert, ist die vereinbarte Teilzeit maßgebend.

e) Finanzielle Auswirkungen bei Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen

Ist die Arbeitnehmerin erneut schwanger, kann sich unmittelbar an die vorzeitig beendete Elternzeit ein **mutterschutzrechtliches Beschäftigungsverbot** anschließen.

Handelt es sich um ein Beschäftigungsverbot **vor und nach der Entbindung**, wird unter den Voraussetzungen der §§ 19, 20 MuSchG **Mutterschaftsgeld** und ein **Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld** gezahlt.

Handelt es sich um ein Beschäftigungsverbot **außerhalb der Schutzfristen vor und nach der Entbindung** (z.B. ein **ärztliches Beschäftigungsverbot**), so dass die schwangere Arbeitnehmerin nur teilweise oder gar nicht beschäftigt werden kann, erhält sie vom Arbeitgeber einen **Mutterschutzlohn**, § 18 MuSchG. Bemessungsgrundlage dafür ist das durchschnittliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft.⁸

Das durchschnittliche Arbeitsentgelt in Bezug auf Mutterschutzlohn, Mutterschaftsgeld und Zuschuss zum Mutterschaftsgeld wird nach § 21 MuSchG ermittelt.

Während der Elternzeit sind Ansprüche auf Mutterschutzlohn und Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld **grundsätzlich ausgeschlossen**, da die Hauptleistungspflichten **ruhen**, § 22 Satz 1 MuSchG. Deshalb empfiehlt es sich die Elternzeit vorzeitig zu beenden, wenn diese Leistungen in Anspruch genommen werden wollen.

⁶ Zur Vertiefung: „Teilzeit - Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit“, A-Z, www.diag-mav-freiburg.de

⁷ Gallner, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, BEEG, § 15 Rn 25.

⁸ Weitere Informationen: www.familienportal.de und www.infotool-familie.de

Diese Empfehlung gilt auch für Arbeitnehmerinnen, die vor der Elternzeit z.B. Vollzeit gearbeitet und während der Elternzeit ihre Arbeitszeit reduziert haben. Beenden sie die Elternzeit vorzeitig, kann dies für sie finanziell günstiger sein.⁹

2. Ersatzkraft

Der Arbeitgeber hat gegenüber der Ersatzkraft ein außerordentliches Kündigungsrecht, wenn die Elternzeit **ohne seine Zustimmung** endet oder er die vorzeitige Beendigung **nicht ablehnen darf**, § 21 Abs. 4 BEEG. Er muss eine Kündigungsfrist von mindestens drei Wochen einhalten und kann frühestens zum Ende der Elternzeit kündigen.

Voraussetzungen des außerordentlichen Kündigungsrechts:

- Vorzeitige Beendigung **ohne** Zustimmung des Arbeitgebers (§ 21 Abs. 4 S. 1) oder
- der Arbeitgeber **darf** die vorzeitige Beendigung **nicht ablehnen**, § 21 Abs. 4 S. 2 in Verbindung mit § 16 Abs. 3 Satz 2 BEEG (weiteres Kind oder Härtefall und kein dringend betrieblicher Grund für die Ablehnung) und
- Mitteilung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers.

Endet die Elternzeit **mit** Zustimmung des Arbeitgebers, hat er gegenüber der Ersatzkraft kein außerordentliches Kündigungsrecht. Das Kündigungsrecht nach § 21 Abs. 4 BEEG kann durch Arbeitsvertrag ausgeschlossen werden.

3. Fazit

Stimmt der Arbeitgeber zu, kann die Elternzeit jederzeit vorzeitig beendet werden.

In Fällen **besonderer Härte** im Sinne des § 5 Abs. 1 Satz 3 BEEG oder wegen der **Geburt eines weiteren Kindes** kann der Arbeitgeber die Zustimmung nur verweigern, wenn er dringende betriebliche Gründe geltend machen kann, § 16 Abs. 3 Satz 2 BEEG.

Beachte: 4-Wochenfrist und Schriftform.

Ist die Arbeitnehmerin erneut schwanger, kann sie ihre Elternzeit auch vorzeitig beenden, um die **Mutterschutzfristen des § 3 MuSchG** in Anspruch nehmen zu können. Der Zustimmung des Arbeitgebers bedarf es nicht. Beachte: Rechtzeitige Mitteilung.

Wird die Elternzeit vorzeitig beendet, kann der Arbeitgeber unter den Voraussetzungen des § 21 Abs. 4 BEEG der eingestellten Ersatzkraft vorzeitig kündigen.

⁹ Gallner, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, MuSchG, § 22 Rn 2.