

## Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Vorzeitige Beendigung
  - 2.1 Regelfälle
  - 2.2 Vorliegen besonderer Gründe
3. Übertragung
  - 3.1 Allgemeines
  - 3.2 Mehrlinge und kurze Geburtenfolge
  - 3.3 Zustimmung des Arbeitgebers

### Information

#### 1. Allgemeines

Bei dem Antrag auf Elternzeit müssen Mütter bzw. Väter für einen relativ langen Zeitraum von zwei Jahren festlegen, für welche Zeiten sie sich freistellen lassen ( § 16 Abs. 1 BEEG ). Da sich aber die familiäre Situation ändern kann, ist eine vorzeitige Beendigung - ebenso wie eine Verlängerung - grundsätzlich möglich, wenn der Arbeitgeber zustimmt.

Grundsätzlich endet die Elternzeit mit dem 3. Geburtstag des Kindes. Ebenfalls mit Zustimmung des Arbeitgebers können bis zu zwölf Monate der Freistellung aufgespart und bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes genommen werden. Entnehmen Sie dem Beitrag, was - auch unter Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung des BAG (21.04.2009 - 9 AZR 391/08) - bei der Zustimmung und ggf. bei der Ablehnung der genannten Anträge zu beachten ist.

#### 2. Vorzeitige Beendigung

##### 2.1 Regelfälle

Die - meist längerfristige - Freistellung einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers kann für den Betrieb organisatorische Konsequenzen haben: In der Regel muss eine Ersatzkraft - ggf. befristet - eingestellt und eingearbeitet werden. Bei einer vorzeitigen Beendigung der Elternzeit muss gegenüber der Ersatzkraft - je nach Gestaltung des Arbeitsvertrages - eine Kündigungs- bzw. Auslauffrist beachtet werden (vgl. z.B. § 15 TzBfG ). Diesen organisatorischen Belangen trägt das Gesetz Rechnung, indem es die vorzeitige Beendigung von der Zustimmung des Arbeitgebers abhängig macht ( § 16 Abs. 3 S. 1 BEEG ). Auf eine Zustimmung besteht kein Rechtsanspruch, denn nach der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte werden die berechtigten Interessen des Arbeitgebers, vor allem aufgrund seiner Personaldispositionen für die Dauer der geplanten Elternzeit, besonders geschützt (BAG, 08.05.2018 – 9 AZR 8/18) .

##### **Praxistipp:**

Im Rahmen dieser Regelung ist auch eine bedingte Zustimmung möglich. Z.B. kann der Betrieb sich mit der Beendigung zum Ablauf der Kündigungsfrist mit der Ersatzkraft einverstanden erklären.

Eine Arbeitnehmerin kann ihre Elternzeit vorzeitig wegen der Mutterschutzfristen nur beenden, wenn sie eine zulässige Teilzeitarbeit ausübt.

##### 2.2 Vorliegen besonderer Gründe

Will der Arbeitnehmer die Elternzeit vorzeitig beenden

- wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder
- wegen eines besonderen Härtefalles i.S.d. § 7 Abs. 2 Satz 3 BEEG ,

darf der Arbeitgeber dies nur schriftlich innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen. Zu beachten ist aber, dass eine vorzeitige Beendigung wegen der Geburt eines weiteren Kindes voraussetzt, dass eine Entbindung stattgefunden hat. Eine erneute Schwangerschaft gibt einer Mutter dagegen nicht das Recht, ihre Elternzeit vorzeitig zu beenden. Ein Arbeitgeber ist deshalb auch nicht verpflichtet, einer vorzeitigen und einseitigen Beendigung der Elternzeit bei einer erneuten Schwangerschaft zuzustimmen und kann auch den Beschäftigungs- und Vergütungswunsch der Mitarbeiterin zurückweisen (BAG, 08.05.2018 – 9 AZR 8/18) . Eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit ist somit immer erst nach der Geburt eines weiteren Kindes möglich, nicht jedoch zu einem früheren Zeitpunkt.

### **Praxistipp:**

Bei der Vier-Wochen-Frist handelt es sich um eine Ausschlussfrist. Wird sie versäumt, ist die vorzeitige Beendigung rechtswirksam.

Die Frist von vier Wochen beginnt mit dem Zeitpunkt, zu dem der Betrieb die Mitteilung des Arbeitnehmers erhält. Wann dringende betriebliche Gründe die Ablehnung rechtfertigen, hängt von den Umständen des Einzelfalles ab. Dabei können die zum Urlaubsrecht ( § 7 Abs. 2 S. 1 BUrlG ) entwickelten Grundsätze sinngemäß angewandt werden (vgl. Bundestags-Drucksache 14/3118, S. 22 und 21).

In Anlehnung an § 8 Abs. 4 S. 2 TzBfG liegen betriebliche Gründe vor, wenn die vorzeitige Beendigung die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Dabei muss berücksichtigt werden, dass die Ablehnung durch den Arbeitgeber nach § 16 Abs. 3 S. 2 BEEG nur bei dringenden betrieblichen Gründen erfolgen kann. Es müssen also besonders gewichtige Umstände vorliegen ( BAG, 19.04.2005 - 9 AZR 233/04 ).

Eine vollständige Aufzählung von Sachverhalten, die als dringende betriebliche Gründe angesehen werden können, ist aufgrund der notwendigen Einzelfallbeurteilung nicht möglich. Aspekte können z.B. sein die Auftragslage des Betriebes oder Eigenarten der Branche (z.B. Saisonbetriebe) etc.

### **Praxistipp:**

Da der Arbeitnehmer bei Ablehnung die Zustimmung einklagen kann, sollten die Gründe sorgfältig überlegt und in dem Schreiben ausführlich erläutert werden. Darüber hinaus ist es sinnvoll, darzustellen, welche Nachteile sich für das Unternehmen ergeben.

Häufig wird der Mitarbeiter in solchen Fällen neben der vorzeitigen Beendigung der Elternzeit auch die Übertragung des Restanspruches auf einen späteren Zeitpunkt wünschen.

## **3. Übertragung**

### **3.1 Allgemeines**

Mit der Möglichkeit, einen Teil der Elternzeit auf die Zeit bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres zu übertragen, soll eine flexiblere Vereinbarung von Familie und Beruf ermöglicht werden. Insbesondere kann das Kind dadurch in der Phase der Einschulung intensiver betreut werden. **Übertragen werden können maximal zwölf Monate.**

### **3.2 Mehrlinge und kurze Geburtenfolge**

Eine Übertragung ist auch möglich, wenn für mehrere Kinder zeitgleich ein Anspruch auf Elternzeit besteht. Dies ist regelmäßig der Fall bei Mehrlingsgeburten. Davon unabhängig kann es zu Doppelansprüchen

kommen, wenn der zeitliche Abstand zwischen mehreren Geburten unter drei Jahren liegt. § 15 Abs. 2 S. 3 BEEG bestimmt, dass der Anspruch in diesen Fällen für jedes Kind besteht. Übertragen werden können auch hier maximal zwölf Monate bis zur Vollendung des achten Lebensjahres.

**Beispiel:**

Kind Andra wird am 01.03.2008 geboren. Kind Benny kommt am 01.07.2009 zu Welt. Elternzeit wird von der Mutter in Anspruch genommen. Die ursprünglich für Kind Andra geplante Elternzeit von drei Jahren wird mit Zustimmung des Arbeitgebers mit dem 28.02.2010 vorzeitig beendet. Stattdessen nimmt die Mutter die Elternzeit für Kind Benny bis zur Vollendung seines dritten Lebensjahres am 30.06.2012 in Anspruch. Mit Zustimmung des Arbeitgebers werden von den Elternzeiten für beide Kinder jeweils zwölf Monate auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres übertragen. Die Mutter kann im Anschluss an die Elternzeit für Kind Benny die übertragenen Zeiten in Anspruch nehmen. Dabei muss die Restzeit für Kind Andra bis zum 29.02.2016, für Kind Benny bis 30.06.2017 aufgebraucht sein.

**3.3 Zustimmung des Arbeitgebers**

Die Übertragung ist - ebenso wie die vorzeitige Beendigung der Elternzeit - von der Zustimmung des Arbeitgebers abhängig ( § 15 Abs. 2 S. 4 BEEG ). Das BAG hat in seinem Urteil vom 21.04.2009 (9 AZR 391/08) entschieden, dass der Arbeitgeber auch dabei nicht frei in seiner Entscheidung ist. Maßstab sei vielmehr das "billige Ermessen" i.S.d. § 315 BGB . Dieses ist nach der Rechtsprechung des BAG gewahrt, wenn alle wesentlichen Umstände des Falles abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt sind ( BAG, 23.06.1993 - 5 AZR 337/92 ). Es entspricht nicht der Billigkeit, wenn der Arbeitgeber bei der Anwendung arbeitsrechtlicher Regelungen lediglich unternehmerische Interessen verwirklicht, ohne auch die berechtigten Belange seines Mitarbeiters zu berücksichtigen.

**Praxistipp:**

Falls Sie der Übertragung nicht zustimmen können, sollten Sie die Gründe gegenüber dem Arbeitnehmer ausführlich schriftlich erläutern und dabei deutlich machen, dass Sie auch die Interessen des Mitarbeiters bei der Entscheidung angemessen berücksichtigt haben. Ihre Argumentation muss evtl. auch einer arbeitsgerichtlichen Überprüfung standhalten.

Die Notwendigkeit der Zustimmung bezieht sich nur auf die Übertragung, nicht auch auf die Entscheidung, für welche Zeit der verbleibende Teil der Elternzeit in Anspruch genommen wird.

**Siehe auch**

Elternteilzeit - Teilzeit während der Elternzeit

Elternzeit - Allgemeines