

## Elternzeit: Häufige Irrtümer und Fallstricke

Eine gute Planung hilft beim Wiedereinstieg in den Beruf

Von Jörg Schwaab, Pflüger Rechtsanwälte GmbH, Frankfurt am Main

Die Elternzeit wird von Politik und Medien groß gelobt und als Durchbruch für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefeiert. In der Praxis stellen sich den werdenden Eltern zahlreiche Fragen, und viele Arbeitnehmer erleben, dass die Familienauszeit vom Job so manche Überraschung und ungeplante Nachteile bringen kann. Wichtig ist daher, sich rechtzeitig über die Zeiträume, den Ablauf und die wirtschaftlichen Möglichkeiten der Elternzeit Gedanken zu machen. Wer die Abwesenheit vom Job und den Wiedereinstieg konkret plant und dies seinem Arbeitgeber im Rahmen der Fristen mitteilt, kann einige Standardfehler zwischen Geburt, Ausstieg und Rückkehr vermeiden. Aus arbeitsrechtlicher Sicht sind die folgenden Aspekte zu beachten.

### **Die Verteilung der Elternzeit**

Innerhalb der ersten drei Lebensjahre des Kindes haben beide Elternteile einen Anspruch auf Elternzeit. Für die ersten beiden Jahre muss sich die berufstätige Mutter (oder der Vater) verbindlich festlegen und dies dem Arbeitgeber sieben Wochen vor der geplanten Änderung des Arbeitsverhältnisses möglichst schriftlich mitteilen. Ein Zeitraum von zwölf Monaten der Elternzeit kann – mit Einverständnis des Arbeitgebers – auch auf die Jahre zwischen dem 3. und dem 8. Geburtstag des Kindes übertragen werden. Eine solche Übertragung muss aber bereits vor dem 3. Geburtstag angekündigt werden.

Dabei ist zu beachten: Wer nur für das 1. Lebensjahr Elternzeit beantragt, verzichtet damit gleichzeitig auf eine Freistellung von der Arbeit im 2. Lebensjahr des Kindes. Eine einseitige Verlängerung der Elternzeit nach den ersten zwölf Monaten ist nicht möglich. Eine weitere Auszeit von einem Jahr ist dann nur für das 3. Lebensjahr möglich. Väter, die ihre Vaterzeit und somit eine Verlängerung des Elterngeldes in Anspruch nehmen möchten, müssen dies ebenfalls sieben Wochen vor Antritt ihrer Elternzeit ihrem Arbeitgeber mitteilen.

Wer sich von Anfang an für zwei Jahre festlegt, kann ohne die Zustimmung des Arbeitgebers das dritte Jahr noch an die Elternzeit dranhängen. Die weitere Freistellung muss jedoch spätestens sieben Wochen vor dem 2. Geburtstag des Kindes beim Arbeitgeber schriftlich angemeldet werden.

Wer sich von vorneherein komplett für eine dreijährige Auszeit festlegt, kann eine vorzeitige Beendigung nur in Absprache mit dem Arbeitgeber vornehmen. Während der Elternzeit ist natürlich ein Elternteilzeitantrag jederzeit möglich. Dieser ermöglicht eine Berufstätigkeit von maximal 30 Stunden pro Woche und kann in Betrieben mit mehr als fünfzehn Arbeitnehmern nur aus dringenden betrieblichen Gründen abgelehnt werden.

Da die Elternzeit bis jetzt noch mit einem Elterngeld für maximal 14 Monate flankiert wird, sollte man schon frühzeitig überlegen, wie es danach weitergehen soll und wie die junge Familie finanziell am besten abgesichert werden kann.

### **Schutz vor Kündigungen**

Elternzeitler haben während der Auszeit einen Sonderkündigungsschutz. Entgegen der landläufigen Meinung bedeutet dies jedoch nicht, dass man vollständig vor einer Kündigung gefeit ist. Eine ordentliche Kündigung ist zwar ausgeschlossen, aber der Arbeitgeber darf nach Beteiligung und Zustimmung der zuständigen Behörde unter Umständen auch während der Elternzeit kündigen. Dies ist unter anderem bei einer vollständigen Schließung des Betriebs oder bei einem eklatanten Fehlverhalten des Arbeitnehmers im Rahmen der Elternteilzeit und bei einer außerordentlichen Kündigung der Fall.

### **Arbeitsplatzgarantie**

Nach Ablauf der Elternzeit lebt der alte Arbeitsvertrag wieder auf. Dies bedeutet, dass der Rückkehrer in Vollzeit tätig sein muss, wenn keine Teilzeitbeschäftigung vereinbart wurde oder lediglich in Elternteilzeit (befristet auf die Elternzeit) gearbeitet wurde. Es ist daher nötig, sich rechtzeitig zu überlegen, in welchem Umfang man nach Ablauf der Elternzeit wieder berufstätig sein will. Auch wenn die Arbeitsinhalte des alten Arbeitsvertrages weiterhin gültig sind, bedeutet dies nicht unbedingt, dass man auch auf demselben Arbeitsplatz beschäftigt werden muss. In den meisten Fällen sind Versetzungsklauseln in den Verträgen vereinbart. Hat man sich in einem Betrieb ohne große Elternzeitfluktuation erst einmal für einen längeren Zeitraum aus dem aktiven Arbeitsleben zurückgezogen, wird es danach zunächst schwierig sein, auf der alten Stelle beschäftigt zu werden. Hat man die eigene Entbehrlichkeit manifestiert und wurde die Stelle neu besetzt, kommt es häufig zu Auseinandersetzungen über die neuen Arbeitsinhalte.

### **Fazit**

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bleibt auch nach Verbesserung der Elternzeitbedingungen ein Spagat für Mütter wie Väter. Und sie ist in vielen Branchen und Betrieben auch heute noch eine Karrierebremse. Bei aller Begeisterung für den Nachwuchs und das Familienleben sollten werdende Eltern die Entscheidung für oder gegen die Wahrnehmung der Elternzeit gut abwägen, um beruflich nicht auf einem Abstellgleis zu landen.

Pflüger Rechtsanwälte GmbH  
Kaiserstrasse 44  
60329 Frankfurt am Main  
Telefon +49 69 242689-0  
Telefax +49 69 242689-11

[info@k44.de](mailto:info@k44.de)  
[www.k44.de](http://www.k44.de)