

Elternzeit – gesetzliche Regelungen. Was Arbeitgeber wissen müssen

Nachbereitung der Webinare am 13.07.2018 und 23.07.2018

Wir möchten uns für Ihr großes Interesse am Webinar *Elternzeit – gesetzliche Regelungen. Was Arbeitgeber wissen müssen* am 13. und am 23. Juli 2018 bedanken. Während des Seminars konnte unsere Expertin, Petra Kather-Skibbe, nur einen Teil der gestellten Fragen beantworten. Alle noch offenen Fragen haben wir in diesem Dokument gesammelt und unsere Referentin gebeten, diese zu beantworten.

Bitte beachten Sie, dass die untenstehenden Ausführungen nur eine Orientierung geben können. Sie stellen ausdrücklich keine Rechtsberatung dar. Im konkreten Fall sollten Sie sich anwaltlich beraten lassen.

Allgemeines zur Elternzeit

Elternzeit ermöglicht Ihren Beschäftigten, sich für die Betreuung ihres Kindes mehr Zeit zu nehmen und gleichzeitig den Kontakt zu Ihnen aufrechtzuerhalten.

Durch die am 01.01.2015 in Kraft getretenen flexibleren Regelungen im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) für Geburten ab dem 01.07.2015 haben Beschäftigte mehr Möglichkeiten, ihre Elternzeit zu gestalten, als bisher.

Bis zum Jahr 2023 gelten die alte Gesetzgebung, gültig für Kinder, die bis einschließlich 30.06.2015 geboren sind, und die neue Gesetzgebung, gültig für Kinder, die ab dem 01.07.2015 geboren sind, parallel.

Anspruch auf Elternzeit

Haben beide Elternteile Anspruch auf Elternzeit von 3 Jahren, auch wenn sie im gleichen Unternehmen beschäftigt sind?

Beide Elternteile mit einem Arbeitsvertrag nach deutschem Arbeitsrecht haben jeweils einen Anspruch auf 3 Jahre Elternzeit ab der Geburt ihres Kindes. Der Anspruch besteht bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes. Die Zeit der Mutterschutzfristen nach der Entbindung wird auf die 3 Jahre Elternzeit der Mutter angerechnet. Auch wenn Sie Ihre Mitarbeitenden vorübergehend ins Ausland entsandt haben, können diese Elternzeit in Anspruch nehmen.

Ihre Beschäftigten haben das Recht, für Kinder, die ab dem 01.07.2015 geboren sind, auch für die Zeit ab dem 3. Geburtstag des Kindes bis zum vollendeten 8. Lebensjahr bis zu 24 Monate Elternzeit in Anspruch zu nehmen, die sie von den 3 Jahren Elternzeitananspruch noch zur Verfügung haben. Sollte es sich dabei um den 3. Elternzeitabschnitt in Ihrem Unternehmen handeln, können Sie diesen innerhalb von 8 Wochen nach Zugang des Elternzeitbegehrens aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen, wenn er vollständig im Zeitraum zwischen dem 3. Geburtstag und der Vollendung des 8. Lebensjahres beansprucht werden soll. Den 1. oder 2. Elternzeitabschnitt können Sie nicht ablehnen.

Für angenommene Kinder und Pflegekinder gilt für die Elternteile anstelle des Tages der Geburt des Kindes der Tag der Aufnahme in den Haushalt. Das gilt ebenfalls, wenn das Adoptionsverfahren noch läuft. Die Elternzeit kann auch in diesen Fällen längstens bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres beansprucht werden.

Zwillinge

Wie verhält es sich bei Zwillingen?

Bei Mehrlingsgeburten haben jeweils beide Elternteile ab der Geburt für jedes Kind einen Anspruch auf 3 Jahre Elternzeit.

Wie muss der Antrag bei Zwillingengeburt gestellt werden, damit die volle Zeit (6 Jahre) genommen werden kann?

Um die vollen 6 Jahre in Anspruch nehmen zu können, muss die Elternzeit innerhalb der ersten 3 Jahre anteilig für jedes Kind in Anspruch genommen werden. Eine Möglichkeit wäre es beispielsweise, 2 Jahre Elternzeit für Kind 1 und 1 Jahr Elternzeit für Kind 2 zu nehmen. Für den Zeitraum zwischen dem 3. Geburtstag und dem vollendeten 8. Lebensjahr können dann 1 Jahr für Kind 1 und 2 Jahre für Kind 2 beansprucht werden.

Unternehmensgröße

Gibt es Sonderregelungen oder Ausnahmen für kleine Unternehmen? Wenn ja, welche und für welche Unternehmensgröße?

Der Anspruch auf Elternzeit besteht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in jedem Arbeitsverhältnis, unabhängig von der Größe Ihres Unternehmens. Den Rechtsanspruch auf Teilzeit in der Elternzeit haben Ihre Mitarbeitenden, wenn Sie mehr als 15 Personen (ohne die Personen in Berufsausbildung) beschäftigen.

Väter in Elternzeit

Wenn der Vater Elternzeit nimmt, was macht dann die Mutter? Muss sie arbeiten oder ist sie auch in Elternzeit in der Zeit?

Beide Elternteile haben unabhängig voneinander das Recht, Elternzeit zu beanspruchen. Selbst wenn die Eltern beide in Ihrem Unternehmen und im selben Team arbeiten, können sie gleichzeitig Elternzeit anmelden.

Ein Vater kann ja die Elternzeit frühestens nach dem Geburtstermin beantragen. Wenn er sich vorher mit einem errechneten Geburtstermin für Elternzeit anmeldet, wie kann man die Elternzeit vorab genehmigen, ohne einen genauen Termin zu haben?

Ein Vater möchte ab der Geburt seines Kindes in Elternzeit auf Teilzeit mit 30 Stunden gehen? Unsere Personalstelle sieht es als schwierig an, dieses umzusetzen, da der Geburtstermin ja noch nicht eindeutig klar ist.

Ein Vater kann die Elternzeit vor der Geburt seines Kindes beantragen. Wenn seine Elternzeit am Tag der Geburt beginnen soll, kann der Vater unter Einhaltung der 7-Wochen-Frist zum mutmaßlichen Entbindungstag die Elternzeitanmeldung mit dem Vermerk „ab Geburt, voraussichtlicher Geburtstermin ist der ...“ bei Ihnen einreichen. Mit der Geburt seines Kindes (ggf. früher oder später als der mutmaßliche Entbindungstermin) beginnt dann die angemeldete Elternzeit des Vaters.

Ist der Vater auch an den Geburtstag des Kindes gebunden bei Beantragung der Elternzeit?

Muss der Elternzeitraum kalendarisch ab dem Geburtstermin erfolgen, wenn der Vater Elterngeld beantragen möchte?

Der Anspruch auf Elternzeit entsteht ab der Geburt für beide Elternteile. Die Beantragung der Elternzeit ist weder bei der Mutter noch beim Vater an den Geburtstag des Kindes gebunden. Die Elternzeit ist auch nicht, anders als bei den Elterngeldbezugsmonaten, an die Lebensmonate des Kindes gekoppelt. Die Elternzeit kann kalendarisch für einzelne Tage, Wochen, Monate und Jahre genommen werden.

Die 2-Jahres-Frist beginnt für Väter nicht mit der Geburt? Was ist, wenn sich die 2-Jahres-Frist teilweise in den 2. Elternzeitabschnitt erstreckt?

Wenn Väter Elternzeit ab der Geburt nehmen, beginnt auch für sie die 2-Jahres-Frist mit der Geburt und endet am Tag vor dem 2. Geburtstag ihres Kindes. Nehmen Väter später Elternzeit, verschiebt sich die 2-Jahres-Frist entsprechend in die Zukunft.

Im BEEG ist geregelt (§ 16 Abs.1), dass Ihre Beschäftigten mit der ersten Geltendmachung der Elternzeit innerhalb der ersten 3 Lebensjahre des Kindes gleichzeitig erklären müssen, für welche Zeiträume innerhalb von 2 Jahren Elternzeit in Anspruch genommen wird. Ihre Mitarbeitenden sind an ihr „Verlangen“ gebunden.

Wenn ein Vater innerhalb der für ihn gültigen 2-Jahres-Frist einen 2. (oder 3.) Elternzeitabschnitt anmeldet, sind Sie als Arbeitgeber nicht verpflichtet, diesem Elternzeitabschnitt zuzustimmen. Selbstverständlich können Sie dies aber ermöglichen.

(Ankündigungs-)Zeiten und Fristen

Wann beginnt die Ankündigungsfrist bei angenommenen Kindern, die erst später in den Haushalt kommen?

Die Frist für die Ankündigung der Elternzeit ist für eigene Kinder, adoptierte Kinder und Pflegekinder gleich geregelt. Die Anmeldefrist beträgt innerhalb der ersten 3 Jahre 7 Wochen vor dem Beginn der Elternzeit, ab dem 3. Geburtstag bis zum vollendeten 8. Lebensjahr verlängert sich die Frist auf 13 Wochen vor dem Beginn der Elternzeit (§ 16 Abs. 1 BEEG). Bei adoptierten Kindern bzw. Pflegekindern wird der Tag der Aufnahme in den Haushalt mit dem Geburtstermin bei eigenen Kindern gleichgesetzt. Dementsprechend haben die Eltern bei einem adoptierten Kind, das bei der Aufnahme bereits 4 Jahre alt ist, für die ersten 3 Jahre im Haushalt eine Anmeldefrist von 7 Wochen (also bis dieses Kind 7 Jahre alt ist). Nach dem vollendeten 3. Jahr im Haushalt der Adoptiv-/

Pflegeeltern verändert sich die Frist zur Inanspruchnahme von Elternzeit auf 13 Wochen. Spätestens mit der Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes endet der Anspruch auf Elternzeit

Beginnt die Elternzeit immer mit dem Geburtstag des Kindes? Auch wenn man innerhalb der 3 Jahre Elternzeit beantragt?

Der Anspruch der Elternteile auf jeweils 3 Jahre Elternzeit entsteht mit der Geburt ihres Kindes. Beide Elternteile können unabhängig voneinander entscheiden, ob und wann sie unter Beachtung der gesetzlichen Rahmenbedingungen (§ 15 und 16 BEEG) innerhalb der ersten 8 Lebensjahre des Kindes Elternzeit beanspruchen.

Verändert sich die Ankündigungszeit der Elternzeit, wenn die Eltern ein Frühchen bekommen?

Im § 16 BEEG ist geregelt, dass „bei dringenden Gründen ausnahmsweise eine angemessene kürzere Frist möglich ist“. Unabhängig davon können Sie als Arbeitgeber auf die Einhaltung der gesetzlich festgelegten Fristen durch Ihre Beschäftigte verzichten, da mit diesen Vorschriften Ihr Dispositionsinteresse geschützt werden soll.

Wie oft darf man in einem Elternzeitabschnitt Elternzeit mit Teilzeit und Elternzeit ohne Erwerb wechseln?

Grundsätzlich gibt es bei der Anzahl der Wechsel in einem Abschnitt keine Beschränkungen, vorausgesetzt, Sie sind damit einverstanden, dass Ihre Mitarbeiterin oder Ihr Mitarbeiter mehr als 2 Mal innerhalb der 3 Jahre Elternzeit ihre Arbeitszeit in Elternzeit reduziert.

Auf der Basis des Rechtsanspruchs auf Teilzeit in der Elternzeit (§ 15 Abs. 7 BEEG) hat Ihre Mitarbeiterin bzw. Ihr Mitarbeiter die Möglichkeit, wenn sie oder er den Abschnitt mit Elternzeit ohne Erwerb beginnt, maximal 4 Mal innerhalb des Abschnitts zu wechseln. Das sähe dann wie folgt aus: Start mit Elternzeit ohne Erwerb, Wechsel zu Elternzeit mit Teilzeit, Wechsel zu Elternzeit ohne Erwerb, Wechsel zu Elternzeit mit Teilzeit, Wechsel zu Elternzeit ohne Erwerb.

Übertragung der Elternzeit

Muss die Übertragung der Elternzeit beantragt werden oder läuft das automatisch?

Mit dem Inkrafttreten der neuen Elterngeld- und Elternzeitgesetzgebung zum 01.01.2015 für Geburten ab 01.07.2015 haben Eltern die Möglichkeit erhalten, ihre Elternzeit flexibler zu gestalten und zu beantragen. Die Form der bisherigen Übertragung gibt es nicht mehr. Eltern haben das Recht, sowohl in den ersten 3 Lebensjahren als auch im Zeitraum zwischen dem 3. Geburtstag und dem vollendetem 8. Lebensjahr des Kindes Elternzeit zu beantragen. Die Übertragung der Elternzeit ist nicht mehr an Ihre Zustimmung gebunden. Des Weiteren brauchen Ihre Mitarbeitenden keine Erklärung darüber abzugeben, ob sie beabsichtigen, nach dem 3. Geburtstag ihres Kindes Elternzeit zu beanspruchen.

Ablehnung der Elternzeit

Kann die Elternzeit abgelehnt werden, die nach dem 3. Geburtstag des Kindes erfolgt, aber erst der 2. Abschnitt ist?

Den 1. oder 2. Elternzeitabschnitt können Sie nicht ablehnen. Im Gesetz ist unter dem § 16 Abs. 1 BEEG geregelt, dass Sie nur den 3. Abschnitt aus dringenden betrieblichen Gründen form- und fristgerecht ablehnen dürfen, und auch nur dann, wenn dieser vollständig im Zeitraum zwischen dem 3. Geburtstag und dem vollendeten 8. Lebensjahr beansprucht werden soll.

Verlängerung oder Verkürzung der der Elternzeit

Wenn die Mutter nach 1 Jahr Elternzeit in Teilzeit arbeitet (normal, nicht in Elternzeit), kann sie danach die Elternzeit nochmal verlängern?

Ja, nach dem Ablauf der 2-Jahres-Frist hat die Mutter wieder einen Anspruch, selbstbestimmt Elternzeit ohne Erwerb anzumelden oder Teilzeit in der Elternzeit bei Ihnen zu beantragen. Ihre Mitarbeiterin kann ebenfalls innerhalb der 2-Jahres-Frist einen Antrag auf Verlängerung der Elternzeit bei Ihnen stellen. Sie entscheiden dann, ob Sie dem Antrag zustimmen.

Kann Elternzeit vorzeitig ohne Zustimmung des Arbeitgebers beendet werden, wenn der Arbeitnehmer, der sich in Elternzeit befindet, selbst so schwer erkrankt, dass er sein Kind nicht selbst betreuen kann?

Nein, ohne Ihre Zustimmung ist die vorzeitige Beendigung der Elternzeit durch eine Mitarbeiterin nur zur Inanspruchnahme der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes möglich. Die vorzeitige Beendigung der Elternzeit aus sonstigen Gründen regelt der § 16 Abs. 3 BEEG. Hierunter fallen die Geburt eines weiteren Kindes, Fälle besonderer Härte, insbesondere Eintritt einer schweren Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod eines Elternteils oder eines (anderen) Kindes der berechtigten Person oder bei erheblich gefährdeter wirtschaftlicher Existenz der Eltern nach Inanspruchnahme der Elternzeit. Sie können die vorzeitige Beendigung innerhalb von 4 Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen.

Kann die Elternzeit verlängert werden, weil man z. B. keinen Kita-Platz erhalten hat?

Die Elternzeit kann im Rahmen des § 15 Abs. 2 BEEG verlängert werden, wenn Sie als Arbeitgeber zustimmen. Überlegen Sie aber auch, wie Sie Ihre Mitarbeitenden bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen können. Viele gute Beispiele und Tipps finden Sie auf der Webseite und in den Publikationen von „Erfolgsfaktor Familie“ (www.erfolgsfaktor-familie.de).

Erwerbstätigkeit (in Teilzeit) während der Elternzeit

Können die Arbeitnehmenden den Stundenumfang der Teilzeittätigkeit in der Elternzeit selbst bestimmen?

Nein, Ihre Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, bei Ihnen die Reduzierung ihrer Arbeitszeit in der Elternzeit auf der Basis des § 15 Abs. 5 BEEG zu beantragen. Auf der Grundlage des § 15 Abs. 5 BEEG ist auch eine Reduzierung auf unter 15 Wochenstunden möglich. Über diesen Antrag sollen Sie und die den Antrag stellende Person sich innerhalb von 4 Wochen einigen. Konnten Sie inner-

halb der Frist kein Einvernehmen erzielen und haben Sie nicht innerhalb der Frist die gewünschte Arbeitszeit und/oder Verteilung schriftlich abgelehnt, gilt die Zustimmung als erteilt (§ 15 Abs. 7 BEEG).

Wenn Ihre Mitarbeitenden einen Rechtsanspruch auf Teilzeit in der Elternzeit haben (§ 15 Abs. 7 BEEG), können Ihre Beschäftigten auf Antrag von Ihnen verlangen, dass die Arbeitszeit während der Elternzeit herabgesetzt wird, und zwar auf 15 bis 30 Wochenstunden. Falls Sie die beanspruchte Verringerung oder Verteilung der Arbeitszeit ablehnen wollen, müssen Sie dies innerhalb von 4 Wochen mit schriftlicher Begründung tun. Die Verringerung kann Ihre Mitarbeiterin oder Ihr Mitarbeiter zweimal beanspruchen. Diesen Anspruch haben auch Teilzeitbeschäftigte. Eine einvernehmliche Verringerung der Arbeitszeit nach § 15 Abs. 5 BEEG zählt dabei nicht mit.

Kann die Mutter beim Antrag auf Elternzeit auch einfach nur eine vage Planung für Teilzeit in Elternzeit stellen? Hat sie damit bereits einen Anspruch darauf?

Der Antrag auf Teilzeit in der Elternzeit ist durch Ihre Beschäftigten schriftlich zu stellen und muss die neue Arbeitszeitdauer enthalten. Des Weiteren sollte in dem Antrag die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angegeben sein (§ 15 Abs. 7 BEEG).

Was ist mit einem Minijob während der Elternzeit?

Ein Minijob während der Elternzeit ist grundsätzlich möglich. Bitte informieren Sie sich über die Auswirkung auf die soziale Absicherung in der Krankenversicherung, wenn Ihre Mitarbeiterin oder Ihr Mitarbeiter nicht mehr im Elterngeldbezug sind.

Was ist, wenn eine Mutter Elternteilzeit mit 30 Stunden beantragt und das ihre bisherige reguläre Arbeitszeit war?

Die Mutter hat das Recht, Elternzeit zu beantragen und die vor der Elternzeit bestehende Teilzeittätigkeit unverändert fortzusetzen (§ 15 Abs. 5 BEEG). Durch die beantragte Elternzeit besteht für die Mutter der besondere Kündigungsschutz.

Ist während der Elternzeit, mit Zustimmung des Unternehmens, auch eine Teilzeitbeschäftigung unter 15 Stunden möglich oder haben die Eltern dadurch einen Nachteil? Als Arbeitgeber kann ich auf Wunsch des Mitarbeitenden doch auch eine Teilzeit mit weniger als 15 Stunden genehmigen, oder?

Die Begrenzung auf 15 Stunden (bis 30 Stunden) pro Woche im Durchschnitt des Monats bezieht sich auf den Rechtsanspruch auf Teilzeit in § 15 Abs. 7 BEEG. Hier darf die wöchentliche Arbeitszeit differieren, wenn im Durchschnitt des Monats die Ober- bzw. Untergrenze eingehalten wird. Die Verringerung nach § 15 Abs. 7 BEEG kann gegenüber dem Arbeitgeber in den 3 Jahren Elternzeit 2 Mal beansprucht werden.

Eine Verringerung der Arbeitszeit ist grundsätzlich auch auf der Grundlage des § 15 Abs. 5 BEEG möglich. Anders als im § 15 Abs. 7 BEEG besteht aber kein Rechtsanspruch auf die Reduzierung:

„Arbeitgeber und Beschäftigte sollen sich über den Antrag einigen.“ Auf der Grundlage des § 15 Abs. 5 BEEG ist auch eine Reduzierung auf weniger als 15 Stunden pro Woche möglich.

Eine Mitarbeiterin in Elternzeit arbeitet in Teilzeit bei einem anderen Arbeitgeber. Die Mitarbeiterin wird während der Teilzeit bei dem 2. Arbeitgeber erneut schwanger. Bei welchem Arbeitgeber muss Elternzeit beantragt werden?

Solange Ihre Mitarbeiterin bei Ihnen in Elternzeit ohne Erwerb bleibt, braucht sie nur bei dem anderen Arbeitgeber Elternzeit anzumelden, falls das Arbeitsverhältnis auch nach der Geburt des weiteren Kindes dort bestehen bleibt. Ihre Mitarbeiterin hat aber auch das Recht, die beanspruchte Elternzeit bei Ihnen zur Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen zu beenden (§ 16 Abs. 2 BEEG). Dann ist die Elternzeit für die Zeit nach der Geburt des weiteren Kindes ebenfalls bei Ihnen zu erklären, vorausgesetzt, die Mutter möchte nach der Mutterschutzfrist in Elternzeit gehen.

Zahlungen/Zuschüsse des Arbeitgebers

Wenn die Mutter während einer Elternzeit in Teilzeit erneut in Mutterschutz geht und damit die Elternzeit beendet, wird der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld dann auf der Teilzeitbasis berechnet oder auf der Vollzeitbasis der Zeit vor der 1. Elternzeit?

Wenn eine Arbeitnehmerin während der Elternzeit ein 2. Kind erwartet und die Elternzeit nicht ausdrücklich beendet, sondern noch verlängert (für das 1. Kind), sind wir dann trotzdem zur Zahlung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld verpflichtet?

Wenn sich die Beschäftigte nicht in Teilzeit befindet, muss in diesem Fall kein Zuschuss gezahlt werden. Wenn sie sich in Teilzeit befindet, berechnet sich der Zuschuss nach dem Entgelt der Teilzeitstelle.

Urlaubsanspruch während der Elternzeit

Was ist mit Urlaubsanspruch während der Elternteilzeit und kann der Urlaub nach der Elternteilzeit genommen werden?

Wenn man die Elternzeit auch tageweise nehmen kann, wie wird in diesem Fall der Urlaubsanspruch gekürzt?

Für jeden vollen Kalendermonat, den Mitarbeitende in Elternzeit sind, kann der Arbeitgeber 1/12 des Jahresurlaubs kürzen (§ 17 BEEG). Wenn sie nur einen Teil des Kalendermonats in Elternzeit sind, dann verringert sich der Urlaub nicht. Resturlaub verfällt nicht während der Elternzeit. Dabei spielt es keine Rolle, wie Resturlaub normalerweise beim Arbeitgeber ins Folgejahr übertragen wird. Mitarbeitende können Resturlaub, der ihnen zu Beginn der Elternzeit zusteht, also noch im Folgejahr nach der Elternzeit nehmen. Eine Kürzungsmöglichkeit besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin bei demselben Arbeitgeber während der Elternzeit in Teilzeit arbeitet (§ 17 Abs. 1 Satz 2 BEEG).

Ist die Kürzung des Urlaubs nicht mehr möglich, weil der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin den Urlaub im Jahr der Inanspruchnahme der Elternzeit schon vollständig erhalten hat, so kann der Arbeitgeber den zukünftigen Urlaub auf der Grundlage des § 17 Abs. 4 BEEG kürzen.

Kürzung des Urlaubs für „volle Kalendermonate“: Nimmt man hier standardmäßig 30 Tage an?

Während der Dauer der Elternzeit erwirbt Ihr Mitarbeiter bzw. Ihre Mitarbeiterin weiterhin den vollen Urlaubsanspruch. Als Arbeitgeber sind Sie berechtigt, während der Elternzeit den Urlaub für jeden vollen Kalendermonat um 1/12 zu kürzen (§ 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG). Diese Kürzung müssen Sie Ihrem Mitarbeiter bzw. Ihrer Mitarbeiterin mitteilen – und zwar noch während das Arbeitsverhältnis läuft. Scheidet Ihr Mitarbeiter bzw. Ihre Mitarbeiterin nach der Elternzeit aus, ist die Kürzung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr möglich (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19.05.2015, 9 AZR 725/13).

Muss der Resturlaub vor der Elternzeit bei Teilzeitarbeit während der Elternzeit gewährt werden oder bleibt der Resturlaub bis nach der Elternzeit bestehen?

Erholungsurlaub wird auf die 2-Jahres-Frist angerechnet – wir kürzen den Urlaubsanspruch gemäß BEEG mit jedem vollen Monat Elternzeit. Gibt es für uns daher Weiteres zu beachten?

Der Urlaub wird auf die 2-Jahres-Frist angerechnet, ist aber im o. a. Fall keine Elternzeit ohne Erwerb. Daher ist der Urlaubsanspruch für Kalendermonate, in denen Ihre Beschäftigten Urlaubstage nehmen, nicht um 1/12 des Jahresurlaubs zu kürzen.

Arbeitsrechtliches und Kündigungsschutz

Wirkt der besondere Kündigungsschutz über eine Befristung des Arbeitsvertrags hinaus?

Nein, befristete Arbeitsverhältnisse enden nach Ablauf der vereinbarten Vertragslaufzeit. Ausnahmen können sich für Arbeitsverträge ergeben, die auf der Grundlage des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes geschlossen wurden.

Muss bei Teilzeit in Elternzeit der bestehende Arbeitsvertrag geändert werden? In welcher Form? In Form eines Änderungsvertrags oder gibt es andere Varianten?

Sie müssen eine Ergänzung zum bestehenden Arbeitsvertrag bzgl. Arbeitszeit- und Stellenumfang vornehmen.