

B & P Rechts-Hinweis

10/2012

Änderungen im Hinblick auf die Elternzeit

I. Einführung

Zum 01.01.2007 trat das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) in Kraft, durch welches das Bundeserziehungsgeld durch das Elterngeld abgelöst wurde. Das Elterngeld richtet sich nach dem zuletzt erzielten Erwerbseinkommen. 67% des nach der Geburt wegfallenden Erwerbseinkommens bis zu einem Höchstbetrag von € 1.800,00 werden gezahlt. Durch diese Anknüpfung an das Erwerbseinkommen ist der bürokratische Aufwand im Vergleich zum Vollzug des Bundeserziehungsgeldes extrem gestiegen. Dies führte in vielen Fällen dazu, dass das Elterngeld nicht zeitgerecht ausbezahlt werden konnte. Vor diesem Hintergrund hat der Bundestag in seiner Sitzung am 14.06.2012 eine Änderung des Gesetzes beschlossen. In diesem Zusammenhang wurden auch Änderungen zur Elternzeit aufgenommen.

II. Elternzeitunschädliche Erwerbstätigkeit

Nach bisher geltendem Recht durfte der Arbeitnehmer nur dann Elternzeit in Anspruch nehmen, wenn er während der

Elternzeit nicht mehr als 30 Wochenstunden erwerbstätig ist. Durch die Neufassung des § 15 Abs. 4 S. 1 BEEG wurde diese Regelung flexibilisiert. Zukünftig gilt nicht mehr die starre 30-Stunden-Grenze. Vielmehr ist nunmehr darauf abzustellen, dass „im Durchschnitt des Monats“ die Erwerbstätigkeit 30 Wochenstunden nicht übersteigt.

III. Vorzeitige Beendigung der Elternzeit

Eine weitere Änderung betrifft § 16 Abs. 3 BEEG, der die vorzeitige Beendigung der Elternzeit regelt. Auch nach der Änderung gilt weiter der Grundsatz: „Die Elternzeit kann vorzeitig beendet oder im Rahmen des § 15 Abs. 2 verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt.“

Allerdings kann der Arbeitgeber künftig die vorzeitige Beendigung der Elternzeit in folgenden Fällen nur noch unter bestimmten Voraussetzungen ablehnen:

- Geburt eines weiteren Kindes;
- Fälle besonderer Härte, insbesondere
 - Eintritt einer schweren Krankheit;



- Schwerbehinderung oder Tod eines Elternteils oder eines Kindes der berechtigten Person;
- nach Inanspruchnahme der Elternzeit eingetretene erhebliche Gefährdung der wirtschaftlichen Existenz der Eltern.

In den vorgenannten Fällen muss der Arbeitgeber die Ablehnung auf dringende betriebliche Gründe stützen und diese Gründe innerhalb von vier Wochen schriftlich mitteilen.

Die wesentliche Änderung der Neufassung gegenüber der ursprünglichen Fassung der Regelung liegt darin, dass der ursprünglich enthaltene Ausschluss der vorzeitigen Beendigung der Elternzeit wegen der Inanspruchnahme der für eine weitere Geburt anfallenden Mutterschutzfristen aufgehoben wurde. Durch die Neuregelung wird der Mutter das Recht eingeräumt, eine bereits in Anspruch genommene Elternzeit vorzeitig zu beenden, um die Schutzfristen gem. § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG) auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers in Anspruch nehmen zu können. Die Ausübung dieses Rechts ist für die Mutter vor allem finanziell attraktiv, weil in der vorgenannten Zeit der Schutzfristen ein Anspruch auf das von der gesetzlichen Krankenkasse zu zahlende Mutterschaftsgeld (§ 13 MuSchG) und auf den vom Arbeitgeber zu gewährenden Zuschuss

zum Mutterschaftsgeld (§ 14 MuSchG) besteht.

Liegt einer der vorgenannten Fälle der zugelassenen vorzeitigen Beendigung vor, so „soll“ der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Beendigung nur rechtzeitig mitteilen.

IV. Verlängerung der Elternzeit

Gem. § 16 Abs. 1 S. 1 BEEG muss der Elternzeitberechtigte gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich erklären, für welche Zeiträume er innerhalb von zwei Jahren die Elternzeit verlangt. Wurden diese Zeiträume falsch eingeschätzt, stellt sich das Problem der Verlängerung der Elternzeit.

§ 16 Abs. 3 S. 4 BEEG regelt das Recht auf Verlängerung. Diese Vorschrift wurde zwar neu gefasst, blieb aber inhaltlich unverändert: „Eine Verlängerung der Elternzeit kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel der Anspruchsberechtigten aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann.“

Liegt kein wichtiger Grund für ein Verlängerungsverlangen vor, so ist nach dem unverändert gebliebenen § 16 Abs. 3 S. 1 BEEG die Zustimmung des Arbeitgebers erforderlich. In diesem Zusammenhang ist auf eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 18.10.2011 hinzuweisen.



Danach hat der Arbeitgeber entsprechend § 315 Abs. 1 BGB nach billigem Ermessen zu entscheiden, ob er die zur Verlängerung der Elternzeit nach § 16 Abs. 3 S. 1 BEEG erforderliche Zustimmung erteilt. Dem Gesetzgeber war dieses Urteil bekannt. Da er es dennoch nicht zum Anlass nahm, diese Rechtsprechung als unerwünscht zu korrigieren, kann davon aus-

gegangen werden, dass das vom BAG gefundene Auslegungsergebnis dem gesetzgeberischen Willen entspricht.

Information:

Der Inhalt dieser Information wurde nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt. Mit Rücksicht auf die Komplexität der angesprochenen Themen und den ständigen Wandel der Rechtsmaterie bitten wir um Verständnis, wenn wir unsere Haftung und Gewährleistung auf Beratungen in individuellen Einzelaufträgen nach Maßgabe unserer Auftragsbedingungen beschränken und sie i. Ü., d. h. für diese Informationen ausschließen.

