

1. Einleitung und Rechtsgrundlagen
2. Anspruchsberechtigte
3. Dauer der Elternzeit
4. Inanspruchnahme der Elternzeit
5. Verlängerung der Elternzeit
6. Vorzeitige Beendigung der angetretenen Elternzeit
7. Teilzeitarbeit während der Elternzeit
8. Erholungsurlaub
9. Kündigungsschutz
10. Mitarbeiterkündigung zum Ende der Elternzeit
11. Befristete Arbeitsverträge für die Einstellung einer Ersatzkraft
12. Elterngeld
13. Erziehungsgeld

1. Einleitung und Rechtsgrundlagen

Der Anspruch auf Elternzeit ist ein arbeitsrechtlicher Anspruch auf Freistellung von der Arbeit. Die Elternzeit soll es den im Arbeitsverhältnis stehenden Eltern ermöglichen oder erleichtern, dass sie sich in der für die spätere Entwicklung entscheidenden ersten Lebensphase eines Kindes dessen Betreuung und Erziehung ohne Belastung durch Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis widmen können. Die Elternzeit kann von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden, sie kann zwischen beiden Elternteilen aufgeteilt werden. Jeder von beiden kann gegen seinen Arbeitgeber einen Anspruch auf Teilzeitarbeit geltend machen, der vom Arbeitgeber nur bei Vorliegen dringender betrieblicher Gründe abgelehnt werden darf.

Die Elternzeit hat ihre Rechtsgrundlagen im [Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz \(BEEG\)](#), im [Bürgerlichen Gesetzbuch \(BGB\)](#), im [Mutterschutzgesetz \(MuSchG\)](#) und im [Teilzeit- und Befristungsgesetz \(TzBfG\)](#).

2. Anspruchsberechtigte

Einen vertraglich nicht einschränkbareren Anspruch auf Elternzeit haben alle Arbeitnehmer, die die Voraussetzungen des [§ 15 BEEG](#) erfüllen, unabhängig von der Art des Arbeitsverhältnisses (befristet oder unbefristet genauso wie Voll- oder Teilzeit).

Anspruch auf Elternzeit haben ebenso die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten, [§ 20 Abs. 1 BEEG](#) sowie die in Heimarbeit Beschäftigten, [§ 20 Abs. 2 BEEG](#).

Der Anspruch auf Elternzeit ist nicht vom Anspruch auf Elterngeld abhängig.

Im Grundsatz haben danach alle Eltern Anspruch auf Elternzeit, die mit dem Kind in einem Haushalt leben und als zusätzliche Voraussetzung das Kind selbst betreuen und erziehen.

3. Dauer der Elternzeit

Die Elternzeit beginnt an dem Tag, zu dem sie rechtzeitig vom Praxisinhaber verlangt worden ist, frühestens jedoch am Tag der Geburt und für Mitarbeiterinnen frühestens an dem Tag, der unmittelbar auf den letzten Tag der acht- bzw. zwölfwöchigen Schutzfrist nach der Geburt des Kindes folgt. Sie kann jedoch auch später beginnen, wenn sie zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch genommen wird, [§ 16 Abs. 1 BEEG](#).

Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres eines Kindes, [§ 15 Abs. 2 BEEG](#) i. V. m. [§§ 187 Abs. 2](#) und [188 Abs. 2 BGB](#).

Mit Zustimmung des Praxisinhabers kann jedoch ein Anteil der Elternzeit von bis zu zwölf Monaten auf die Zeit bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes übertragen werden. Dieser Anteil endet also spätestens mit dem Ablauf des Tages, der dem 8. Geburtstag des Kindes vorausgeht, [§ 15 Abs. 2 BEEG](#) i. V. m. [§§ 187 Abs. 2](#) und [188 Abs. 2 BGB](#).

Bei mehreren Kindern besteht der Anspruch auf die dreijährige Elternzeit mit der Übertragungsmöglichkeit von höchstens zwölf Monaten auf die Zeit bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres für jedes Kind, auch wenn sich die Zeiträume überschneiden, [§ 15 Abs. 2 BEEG](#).

4. Inanspruchnahme der Elternzeit

Wer Elternzeit beanspruchen will, muss sie spätestens sieben Wochen vor Beginn schriftlich vom Praxisinhaber verlangen und gleichzeitig erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll. Bei dringenden Gründen ist ausnahmsweise eine angemessene kürzere Frist möglich. Nimmt die Mutter die Elternzeit im Anschluss an die Mutterschutzfrist, wird die Zeit der Mutterschutzfrist nach [§ 6 Abs. 1 MuSchG](#) auf den Zweijahreszeitraum nach Satz 1 angerechnet, [§ 16 Abs. 1 BEEG](#).

Nimmt die Mutter die Elternzeit im Anschluss an einen auf die Mutterschutzfrist folgenden Erholungsurlaub, werden die Zeit der Mutterschutzfrist nach [§ 6 Abs. 1 MuSchG](#) und die Zeit des Erholungsurlaubs auf den Zweijahreszeitraum nach Satz 1 angerechnet. Die Elternzeit kann auf zwei Zeitabschnitte verteilt werden; eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist nur mit der Zustimmung des Praxisinhabers möglich. Der Praxisinhaber hat dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin die Elternzeit zu bescheinigen, [§ 16 Abs. 1 BEEG](#).

Können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus einem von ihnen nicht zu vertretenden Grund eine sich unmittelbar an die Mutterschutzfrist des [§ 6 Abs. 1 MuSchG](#) anschließende Elternzeit nicht rechtzeitig verlangen, können sie dies innerhalb einer Woche nach Wegfall des Grundes nachholen, [§ 16 Abs. 2 BEEG](#).

5. Verlängerung der Elternzeit

Ohne Zustimmung des Praxisinhabers ist eine Verlängerung der einmal in Anspruch genommenen Elternzeit grundsätzlich ausgeschlossen, [§ 16 Abs. 3 BEEG](#).

Dies gilt jedoch dann nicht, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Anspruchsberechtigung aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann, beispielsweise wenn dem Ehegatten wegen einer Krankheit die geplante Übernahme der Betreuung nicht möglich ist, [§ 16 Abs. 3 BEEG](#).

Die siebenwöchige Anmeldefrist des [§ 16 Abs. 1 Satz 1 BEEG](#) gilt nur für die erstmalige Inanspruchnahme der Elternzeit, nicht hingegen für Verlängerungsanträge.

6. Vorzeitige Beendigung der angetretenen Elternzeit

Nur mit Zustimmung des Praxisinhabers kann der Mitarbeiter die Elternzeit vorzeitig beenden und an den Arbeitsplatz zurückkehren, [§ 16 Abs. 3 BEEG](#).

Die vorzeitige Beendigung wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder bei einem besonderen Härtefall, beispielsweise bei Eintritt einer schweren Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod eines Elternteils oder eines Kindes der berechtigten Person oder bei erheblich gefährdeter wirtschaftlicher Existenz der Eltern nach Inanspruchnahme der Elternzeit, kann der Praxisinhaber nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen, [§ 16 Abs. 3 BEEG](#).

Die Elternzeit kann zur Inanspruchnahme der Schutzfristen des [§ 3 Abs. 2](#) und des [§ 6 Abs. 1 MuSchG](#) auch ohne Zustimmung des Praxisinhabers vorzeitig beendet werden; in diesen Fällen soll die Mitarbeiterin dem Praxisinhaber die Beendigung der Elternzeit rechtzeitig mitteilen, [§ 16 Abs. 3 BEEG](#).

Für den Fall, dass das Kind während der Elternzeit stirbt, endet diese spätestens drei Wochen nach dem Tod des Kindes, [§ 16 Abs. 4 BEEG](#).

7. Teilzeitarbeit während der Elternzeit

Während der Elternzeit ist Erwerbstätigkeit zulässig, wenn die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit 30 Stunden nicht übersteigt, [§ 15 Abs. 4 BEEG](#).

Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber oder selbstständige Tätigkeit bedarf der Zustimmung des Praxisinhabers. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass der Praxisinhaber die Zustimmung nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen kann, [§ 15 Abs. 4 BEEG](#).

Dringende Gründe in der Ablehnung durch den Praxisinhaber stehen u. a. einer Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber entgegen, wenn eine realistische Gefahr bestünde, dass dem anderen Arbeitgeber bei dieser Tätigkeit Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse des bisherigen Praxisinhabers bekannt werden.

8. Erholungsurlaub

Der Praxisinhaber kann den Erholungsurlaub, der dem Mitarbeiter für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen. Dies gilt nicht, wenn der Mitarbeiter während der Elternzeit bei seinem oder ihrem Praxisinhaber Teilzeitarbeit leistet, [§ 17 Abs. 1 BEEG](#).

Hat der Mitarbeiter den ihm zustehenden Urlaub vor dem Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig erhalten, hat der Praxisinhaber den Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren, [§ 17 Abs. 2 BEEG](#).

Endet das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit oder wird es im Anschluss an die Elternzeit nicht fortgesetzt, so hat der Praxisinhaber den noch nicht gewährten Urlaub abzugelten, [§ 17 Abs. 3 BEEG](#).

Hat der Mitarbeiter vor Beginn der Elternzeit mehr Urlaub erhalten, als ihm oder ihr gem. [§ 17 Abs. 1 BEEG](#) zusteht, kann der Praxisinhaber den Urlaub, der dem Mitarbeiter nach dem Ende der Elternzeit zusteht, um die zu viel gewährten Urlaubstage kürzen, [§ 17 Abs. 4 BEEG](#).

9. Kündigungsschutz

Der Praxisinhaber darf das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, höchstens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit, und während der Elternzeit nicht kündigen, [§ 18 Abs. 1 BEEG](#). Dieses Kündigungsverbot gilt für ordentliche und außerordentliche Kündigungen sowie Änderungskündigungen seitens des Praxisinhabers.

In besonderen Fällen kann ausnahmsweise eine Kündigung für zulässig erklärt werden. Die Zulässigkeitserklärung erfolgt durch die für den Arbeitsschutz zuständige Aufsichtsbehörde, in Thüringen das [Thüringer Landesamt für Verbraucherschutz \(TLV\)](#), [§ 18 Abs. 1 BEEG](#).

Der Kündigungsschutz gilt auch für den Fall, wenn Mitarbeiter während der Elternzeit bei demselben Praxisinhaber Teilzeitarbeit leisten, [§ 18 Abs. 2 BEEG](#).

Anmerkung:

Wird der Mitarbeiter während der Elternzeit bei einem anderen Arbeitgeber in Teilzeit tätig, genießt der Mitarbeiter in diesem "anderen Arbeitsverhältnis" nicht den Sonderkündigungsschutz.

10. Mitarbeiterkündigung zum Ende der Elternzeit

Der Mitarbeiter kann das Arbeitsverhältnis zum Ende der Elternzeit nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten kündigen, [§ 19 BEEG](#).

Anmerkung:

Für eine Kündigung während oder nach Ende der Elternzeit kann der Mitarbeiter unter Einhaltung der gesetzlichen oder arbeitsvertraglichen Kündigungsfrist kündigen.

Als Alternative zur Kündigung kommt aber auch ein [Aufhebungsvertrag](#) mit dem Praxisinhaber in Betracht, da in diesem der Termin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter individuellen Gesichtspunkten ausgehandelt werden kann.

11. Befristete Arbeitsverträge für die Einstellung einer Ersatzkraft

Ein sachlicher Grund, der die Befristung eines Arbeitsverhältnisses rechtfertigt, liegt vor, wenn ein Mitarbeiter zur Vertretung eines anderen Mitarbeiters für die Dauer eines Beschäftigungsverbots nach dem Mutterschutzgesetz, einer Elternzeit oder einzelvertraglicher Vereinbarung beruhenden Arbeitsfreistellung zur Betreuung eines Kindes oder für diese Zeiten zusammen oder für Teile davon eingestellt wird, [§ 21 Abs. 1 BEEG](#).

Die Zweckbefristung ist bis zu einem ungewissen Ende des Vertretungsfalles zulässig, [§ 14 Abs. 1 TzBfG](#).

Soweit es sich bei den vom Vertreter zu verrichtenden Arbeitsleistungen um Tätigkeiten handelt, die eine Einarbeitung erfordern, ist eine Verlängerung dieser Höchstdauer um die für die Einarbeitung notwendige Zeit zulässig, [§ 21 Abs. 2 BEEG](#).

Die Dauer der Befristung des Arbeitsvertrages muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar oder den zuvor genannten Zwecken zu entnehmen sein, [§ 21 Abs. 3 BEEG](#).

Informationen zu befristeten Arbeitsverhältnissen finden Sie [hier](#).

12. Elterngeld

Das Elterngeld hat seine Rechtsgrundlagen im [Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz](#) (BEEG).

Anträge und Informationen zum Elterngeld finden Sie auf der [Homepage](#) des Thüringer Ministeriums für Soziales, Familie und Gesundheit.

13. Erziehungsgeld

Das Thüringer Erziehungsgeld hat seine Rechtsgrundlagen im [Thüringer Erziehungsgeldgesetz](#) (ThürErzGG).

Anträge und Informationen zum Thüringer Erziehungsgeld finden Sie auf der [Homepage](#) des Thüringer Ministeriums für Soziales, Familie und Gesundheit.