

RdW

Schriftenreihe

DAS RECHT DER WIRTSCHAFT

BRUNS

■ Elternzeit

7. Auflage

Das Wichtigste:

- Freistellung
- Elternteilzeit
- Kündigungsschutz

 BOORBERG

Elternzeit

Dr. Patrick Bruns
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Baden-Baden

7., überarbeitete Auflage, 2026

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek | Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über www.dnb.de abrufbar.

7. Auflage, 2026

ISBN 978-3-415-07897-0

© 2008 Richard Boorberg Verlag

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlages. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Nutzung sämtlicher Inhalte für das Text- und Data-Mining ist ausschließlich dem Richard Boorberg Verlag GmbH & Co KG vorbehalten. Der Verlag untersagt eine Vervielfältigung gemäß § 44b Abs. 2 UrhG ausdrücklich.

Anfragen gemäß EU-Verordnung über die allgemeine Produktsicherheit (EU) 2023/988 (General Product Safety Regulation – GPSR) richten Sie bitte an:
Richard Boorberg Verlag GmbH & Co KG, Produktsicherheit, Scharrstraße 2,
70563 Stuttgart; E-Mail: produktsicherheit@boorberg.de

Die Schriftenreihe >DAS RECHT DER WIRTSCHAFT< (RdW) ist Teil des gleichnamigen Sammelwerks, einer Kombination aus Buch und Zeitschrift.

Verantwortlich: Carola Moser, B.A.

Richard Boorberg Verlag GmbH & Co KG | Scharrstraße 2 | 70563 Stuttgart
Stuttgart | München | Hannover | Berlin | Weimar | Dresden
www.boorberg.de

Gesamtherstellung: Laupp & Göbel GmbH | Robert-Bosch-Str. 42 | 72810 Gomaringen

1. Freistellung

Die Elternzeit verschafft abhängig Beschäftigten die Möglichkeit, sich ihren neugeborenen leiblichen, zur Pflege oder Adoption aufgenommenen Kindern zu widmen und gleichzeitig den Kontakt zum Beruf zu wahren. Hierzu gibt § 15 BEEG den Eltern und gewissen Pflegepersonen ein **Recht auf (unbezahlte) Freistellung von der Arbeit**, regelmäßig für die Dauer bis zur Vollendung des 3. Lebensjahrs des Kindes. Das Recht auf Elternzeit soll vor allem die Rechtsstellung der Mütter verbessern. Diese sollen nicht, wie vom MuSchG in seiner Fassung von 1968 noch beabsichtigt, gezwungen sein, ihr Beschäftigungsverhältnis aufzugeben, wenn sie sich für gewisse Zeit ausschließlich um familiäre Belange kümmern wollen. Vorläufer der Elternzeit war der 1979 eingeführte 4-monatige Mutterschaftsurlaub. Dieser wurde 1986 durch den (zunächst bis zu 10-monatigen, ab 1988 12-monatigen, ab Mitte 1989 15-monatigen, ab Mitte 1990 18-monatigen und seit 1992 3-jährigen) Erziehungsurlaub abgelöst. Da dieser sicherlich kein Urlaub ist und er auch keine Erziehung zum Gegenstand hat, heißt er seit 2001 Elternzeit. Das Recht auf Elternzeit (damals noch Erziehungsurlaub) wurde aus fiskalischen Gründen zum 1.1.1992 vom Recht auf Bezug von Erziehungsgeld (seit 2004: Elterngeld) abgekoppelt, sieht man einmal von der schwer verständlichen Ausnahme in § 18 Abs. 2 Nr. 2 BEEG ab (dazu 5.1.2). Für den Bezug von Elterngeld bestehen inzwischen teilweise (vor allem hinsichtlich der Anspruchsdauer) andere, nämlich engere Voraussetzungen.

Auf **Sonderurlaub** finden die Regelungen des BEEG keine Anwendung. Zudem greifen die sozialversicherungsrechtlichen Folgen der Elternzeit¹¹ nicht ein. Ein vereinbarter bzw. tariflich gewährter Sonderurlaub wird durch die Wahrnehmung von Elternzeit auch nicht gegenstandslos. Dies steht vor dem Hintergrund, dass der Arbeitnehmer an die Festlegung des Urlaubs gebunden ist, auch wenn der Urlaub nicht wie vorgesehen genommen werden kann.¹² Der Arbeitgeber ist gleichwohl nach Treu und Glauben verpflichtet, einer vorzeitigen Beendigung des Sonderurlaubs zuzustimmen, um dem/der Beschäftigten die Wahrnehmung der Elternzeit zu ermöglichen.¹³

Ob und wann der Elternzeitberechtigte Elternzeit nimmt, steht ihm frei. Er kann selbst dann in Elternzeit gehen und sich den Sonderkündigungs-

11 Dazu unten 7.; Ausnahme: § 45 SGB V für den Fall der Betreuung eines erkrankten Kindes.

12 BAG v. 9.8.1994-9 AZR 384/92, NJW 1995, 1774, 1775.

13 BAG v. 16.7.1997-5 AZR 309/96, NZA 1998, 104, 105.

schutz des § 18 BEEG verschaffen, wenn er erfährt, dass eine Betriebsschließung ansteht.¹⁴ Das Recht auf Elternzeit darf gem. § 15 Abs. 2 Satz 6 BEEG nicht durch Vertrag zu lasten des Elternzeitberechtigten abbedungen werden, z. B. durch ein Verbot für Lehrer, Elternzeit während der Schulferien zu nehmen,¹⁵ ist mithin **einseitig zwingend**. Es besteht deshalb neben anderen Freistellungsmöglichkeiten, vor allem aus § 3 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG zur Betreuung pflegebedürftiger naher Angehöriger in häuslicher Umgebung (dazu 8.). Vertrag in diesem Sinne sind auch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen.¹⁶ Nicht verboten sind Absprachen, die den Elternzeitberechtigten besserstellen.¹⁷

Aus § 15 Abs. 2 Satz 6 BEEG folgt ein **Diskriminierungsverbot**. Dieses schützt auch vor nur mittelbarer Benachteiligung durch den Arbeitgeber. In der Rspr. wird dieser Schutz mitunter nur schwach ausgestaltet.¹⁸ Diskriminierungsschutz besteht schon im Vorfeld des Vertragsabschlusses. Ebenso, wie etwa Fragen des Arbeitgebers nach der Schwangerschaft der Bewerberin wegen mittelbarer Geschlechterdiskriminierung unzulässig sind,¹⁹ muss auch für Fragen nach der Elternzeitberechtigung des Bewerbers (m/w) entschieden werden.²⁰ Dieses Diskriminierungsverbot gilt aber nicht über das BEEG hinaus, also z. B. nicht im Sozialversicherungsrecht.

Zu berücksichtigen sind überdies die Vorgaben aus Art. 6 GG und dem EG-Recht, vor allem der Europäischen Sozialcharta und Art. 1 RiLi 2010/18/EU i. V. mit § 3 Nr. 2 der (neuen) Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub. Hiernach muss Elternzeit EU-Bürgern unter gleichen Voraussetzungen gewährt werden wie Inländern. Sie darf etwa nicht von einer

14 LAG Niedersachsen v. 2.7.2004–16 Sa 440/04, NZA-RR 2005, 250, 251; a. A. Klinkhammer/Brungs, ArbRAktuell 2014, 349, 350.

15 Berlin-Brandenburg v. 15.11.2018–14 Sa 654/18 (Rn. 41 ff.), NZA-RR 2019, 127, 129, m. zustimmender Anm. Bauschke, öAT 2019, 62.

16 Schaub/Linck, § 172 Rn. 4.

17 Buchner/Becker, Rn. 30 zu § 15 BEEG.

18 Vgl. BAG v. 24.11.1993–10 AZR 704/92, NZA 1994, 423, 424; BAG v. 15.2.1994–3 AZR 708/93, NZA 1994, 794, 796; BAG v. 21.5.2008–5 AZR 187/07 (Rn. 29), NZA 2008, 955, 957: kein Schutz von Vergütungsbestandteilen im ruhenden Arbeitsverhältnis; BAG v. 22.10.2008–10 AZR 360/08 (Rn. 20), NJW 2009, 2395, 2296: Berechnung der Karenzentschädigung nach § 74 Abs. 2 HGB unter Einbezug der Elternteilzeit; anders bei bloßer Elternzeit: Hier soll es entsprechend § 11 Abs. 1 Satz 3 BUrlG, § 21 Abs. 4 MuSchG, §§ 130, 131 SGB III auf die letzten vor dem vergütungslosen Zeitraum bezogenen Leistungen ankommen, ebd. Rn. 38.

19 BAG v. 6.2.2003–2 AZR 621/01, NZA 2003, 848, 849.

20 Wisskirchen/Bissels, NZA 2007, 169, 173.

förmlichen Aufenthaltserlaubnis abhängig gemacht werden.²¹ Zwar haben Richtlinien der EU, auch die Richtlinie über den Elternurlaub, zu der die Rahmenvereinbarung gehört, keine horizontale Drittwirkung, begründen also keine Rechte von Privaten untereinander.²² Einem Umsetzungsdefizit kann allerdings nicht nur durch Vorlage an den EuGH begegnet werden, sondern auch durch richtlinienkonforme Auslegung der Bestimmung.²³

1.1 Voraussetzungen

Das Recht auf Elternzeit besteht unter **fünf Voraussetzungen**, die zusammen vorliegen müssen:

- Beschäftigungsverhältnis (§§ 15 Abs. 1, 20 BEEG)
- Freistellungszweck (§ 15 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BEEG)
- Haushaltsgemeinschaft (§ 15 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BEEG)
- Betreuungsbedarf (§ 15 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BEEG)
- begrenzte Erwerbstätigkeit (§ 15 Abs. 4 Satz 1 BEEG).

1.1.1 Beschäftigungsverhältnis (§§ 15 Abs. 1, 20 BEEG)

§ 15 Abs. 1 Satz 1 BEEG gibt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (im Folgenden kurz: Arbeitnehmer) ein Recht auf Elternzeit. Der Begriff des Arbeitnehmers knüpft an den im Arbeitsrecht allgemein verwendeten Arbeitnehmerbegriff an.²⁴ Dieser Personenkreis wird in § 20 BEEG erweitert (ähnlich wie im AGG). Erforderlich ist ein **privatrechtliches** Beschäftigungsverhältnis. Für besonders geregelte Berufsgruppen wie Beamte, Pfarrer und Soldaten gelten Sonderregelungen außerhalb des BEEG.²⁵ Europarechtlich sind aber auch sie in die Rahmenvereinbarung aus der RiLi 2010/18/EU eingebunden.²⁶ Erwerbsfähige Hilfsbedürftige, die in einer privaten Einrich-

21 Schaub/Linck, § 172 Rn. 2; vgl. EuGH v. 12.5.1998 – C-85/96, EuZW 1998, 372, 373 f. – Maria Martinez Sala.

22 EuGH v. 14.7.1994 – C-91/92, NJW 1994, 2473, 2474; Ruffert, in: Calliess/Ruffert, EUV/AEU, 5. Aufl. 2016, Rn. 57 zu Art. 288 AEUV; s. auch LAG Niedersachsen v. 29.3.2012–5 Sa 140/12, BeckRS 2012, 70280.

23 EuGH v. 22.10.2009 – C-116/08 (Rn. 42), NJW 2010, 1582, 1584 – Meerts; EuGH v. 7.9.2017 – C-174/16, NJW 2017, 3357, 3359; s. aber BAG v. 15.5.2018–1 AZR 20/17 (Rn. 12), NZA 2018, 1198, 1199, das einen *acte éclairé* vermisst.

24 Dazu etwa BAG v. 20.8.2003–5 AZR 610/02, NZA 2004, 39.

25 Z. B. Mutterschutz- und ElternzeitVO v. 12.2.2009 (BGBl. I S. 320) für die Bundesbeamten, Elternzeitverordnungen der Länder für die Landesbeamten, ElternzeitVO für Soldatinnen und Soldaten v. 18. 11. 2004 (BGBl. I S. 2855).

26 EuGH v. 7.9.2017 – C-174/16 (Rn. 34), NJW 2017, 3357, 3358.

tung im Rahmen einer Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung gem. § 16d Abs. 7 Satz 1 SGB II (sog. Ein-Euro-Job) tätig sind, arbeiten dort nicht aufgrund eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses, sondern aufgrund eines öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnisses sozialrechtlicher Art (vgl. § 16d Abs. 7 Satz 2 SGB II).²⁷ Die nach § 15 SGB II abzuschließende Eingliederungsvereinbarung begründet schon deshalb (nur) ein öffentlich-rechtliches Rechtsverhältnis, weil sie durch Verwaltungsakt ersetzt werden kann.²⁸ Dieser Personenkreis ist daher nicht elternzeitberechtigt.²⁹

Beschäftigungsverhältnisse sind alle Formen abhängiger Arbeit, also Vollzeit- ebenso wie **Teilzeitverhältnisse** einschließlich geringfügiger Beschäftigungen. Auch **leitende Angestellte** i. S. des § 5 Abs. 3 BetrVG haben die Möglichkeit, Elternzeit wahrzunehmen. Eingeschlossen sind **Berufsbildungsverhältnisse** (§ 20 Abs. 1 Satz 1 BEEG). Der Begriff der Berufsbildung geht weit. Darunter fällt nicht nur die Berufsausbildung i. S. des § 1 Abs. 1 BBiG (und des § 1 Abs. 2 EFZG), sondern auch die berufliche Fortbildung i. S. des § 53 BBiG, die berufliche Umschulung i. S. des § 58 BBiG und die Berufsausbildungsvorbereitung i. S. des § 68 BBiG. Nicht darunter fallen die in § 28 BBiG genannten Lehrverhältnisse wie z. B. ein einfaches Praktikum oder ein Volontariat. Bei einem Praktikum im Rahmen einer Hochschul- oder Fachhochschulausbildung kommt es darauf an, ob es vollständig im Studium integriert ist oder als selbstständiger, betrieblich ausgerichteter Teil der Ausbildung anzusehen ist. Nur im letzten Fall ist der Zugang zur Elternzeit eröffnet.³⁰ Ausgeschlossen sind auch Personen, die einer Ausbildung im Rahmen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses nachgehen (vgl. § 3 Abs. 2 Nr. 2 BBiG).³¹ Erfasst sind ferner Beschäftigte, die unter das **Heimarbeitsgesetz** fallen und „am Stück mitarbeiten“, also – anders als z. B. der Zwischenmeister – unmittelbar an der Produktion mitwirken (§ 20 Abs. 2 BEEG; Hintergrund: wirtschaftliche Abhängigkeit, insoweit weitergehend als nach § 17 Abs. 3 Satz 2 MuSchG).

Keine Möglichkeit, in Elternzeit zu gehen, haben im Gegenschluss Unternehmer, Selbstständige, Personen im freiwilligen sozialen Jahr, ehrenamtlich

27 BAG v. 8.11.2006–5 AZB 36/06 (Rn. 16), NJW 2007, 1227, 1228; BAG v. 26.9.2007–5 AZR 857/06, NZA 2007, 1422, 1423; BAG v. 20.2.2008–5 AZR 290/07 (Rn. 17), NZA-RR 2008, 401, 402; BVerwG v. 21.3.2007–6 P 4/06 (Rn. 16), NZA-RR 2007, 499, 500; BSG v. 27.8.2011 – B 4 AS 1/10 R (Rn. 17), NJOZ 2012, 1428, 1429.

28 BAG v. 17.1.2007–5 AZB 43/06 (Rn. 14), NJW 2007, 3303, 3304.

29 Rancke, Rn. 28 zu § 15 BEEG.

30 Buchner/Becker, Rn. 2 zu § 20 BEEG.

31 Gaul, Rn. 1 zu § 20 BEEG.

Tätige und Arbeitslose. **Geschäftsführer** einer GmbH haben kein Recht auf Elternzeit, wenn sie überwiegend weisungsfrei handeln.³²

Nicht erforderlich ist, dass der/die Beschäftigte in Deutschland wohnt; entscheidend ist, dass sich das Beschäftigungsverhältnis nach deutschem Recht richtet.³³ Das ist auch bei längerfristiger Entsendung ins Ausland der Fall. Die Vorschriften des BEEG sind ansonsten auch nicht als Eingriffsnormen i. S. des Art. 34 EGBGB zu berücksichtigen.³⁴

Steht der/die Beschäftigte in mehreren Beschäftigungsverhältnissen, darf er in jedem dieser Verhältnisse in Elternzeit gehen.³⁵

Elternzeit kann auch in einem Folgebeschäftigungsverhältnis genommen werden, falls die 3- bzw. 8-Jahresfrist des § 15 Abs. 2 BEEG noch nicht abgelaufen ist und soweit die (gesetzliche) Elternzeit beim früheren Arbeitgeber nicht ausgeschöpft wurde.³⁶ Insofern steht dem Beschäftigten beim neuen Arbeitgeber auch der Sonderkündigungsschutz nach § 18 BEEG zu. Das gilt selbst dann, wenn der neue Arbeitgeber von der Geburt bzw. Annahme des Kindes bei Arbeitsantritt nichts wusste (dazu 5.1.1).

Elternzeit darf schon zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses angemeldet werden. Eine Wartezeit muss der Elternzeitberechtigte somit nicht einhalten. Von der Möglichkeit in der RiLi 96/34/EG, die Wahrnehmung von Elternzeit von einer bis zu einjährigen Betriebszugehörigkeit abhängig zu machen, hat der deutsche Gesetzgeber nur für die Elternteilzeit, die beim eigenen Arbeitgeber verrichtet wird, Gebrauch gemacht (§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 2 BEEG: 6 Monate, dazu 2.2). Das Beschäftigungsverhältnis muss zu Beginn der Elternzeit (nicht schon bei Ankündigung der Elternzeit) bestehen³⁷ und während der Elternzeit fortbestehen. Endet ein befristetes Arbeitsverhältnis, endet damit auch die Elternzeit.

1.1.2 Freistellungszweck (§ 15 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BEEG)

Elternzeit erhalten Beschäftigte i. S. des § 15 Abs. 1 Satz 1 BEEG zur Betreuung

32 Vgl. BAG v. 26.5.1999–5 AZR 664/98, NZA 1999, 982; ebenso Fischer, NJW 2011, 2329, 2331 f., unter Bezugnahme auf EuGH v. 11.11.2010 – C-232/09 (Rn. 56), NJW 2011, 2343, 2345 (Danosal): Arbeitnehmereigenschaft zu bejahen, wenn „Tätigkeit für eine bestimmte Zeit nach der Weisung oder unter der Aufsicht eines anderen Organs“.

33 HK-ArbR/Velikova, Rn. 8 zu § 15 BEEG; vgl. EuGH v. 15.3.2011 – C-29/10, EuZW 2011, 302, 304 (Koelzsch).

34 BAG v. 7.5.2020–2 AZR 692/19 (Rn. 50 ff.), NZA 2021, 225, 230.

35 Schrader, in: BeckOK ArbR, Rn. 3 zu § 15; Buchner/Becker, Rn. 5 zu § 15 BEEG.

36 BAG v. 11.3.1999–2 AZR 19/98, NZA 1999, 1047, 1048.

37 Schrader, in: BeckOK ArbR, Rn. 3 zu § 15.

- „ihres“ Kindes (Nr. 1 a); auch der mangels gemeinsamen Sorgerechts (vgl. § 1626a Abs. 1 Nr. 1 BGB) nicht sorgeberechtigte Elternteil hat diese Möglichkeit, sofern der andere Elternteil zustimmt (§ 15 Abs. 1 Satz 2 BEEG);
- eines Kindes, für das sie eine Vaterschaftsanerkennung anstreben (vgl. §§ 1594 Abs. 2, 1600d BGB, § 15 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1b i. V. mit § 1 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 BEEG), sofern die (sorgeberechtigte) Mutter zustimmt (§ 15 Abs. 1 Satz 2 BEEG); hierbei ist an die lange Bearbeitungsdauer des Anerkennungsverfahrens gedacht, vor allem an die Situation, dass die Mutter bei Geburt des Kindes noch mit einem anderen Mann verheiratet ist, dessen Vaterschaft zunächst aufgehoben werden muss (§§ 1592 Nr. 1, 1599 ff. BGB);³⁸
- eines Kindes des Ehegatten (Stiefkind) oder Lebenspartners (Nr. 1b i. V. mit § 1 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 BEEG), sofern der sorgeberechtigte Elternteil zustimmt (§ 15 Abs. 1 Satz 2 BEEG). Lebenspartner ist nur der eingetragene Lebenspartner, nicht der Partner in einer eheähnlichen Lebensgemeinschaft;³⁹ dies ergibt sich daraus, dass die Erstreckung auf Lebenspartner zusammen mit der Einführung der Lebenspartnerschaft durch Gesetz v. 16.2.2001 (BGBl. I S. 266) erfolgte;
- eines Kindes nach Aufnahme zur Adoption (sog. Adoptionspflege, vgl. § 1744 BGB; § 15 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1b i. V. mit § 1 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 BEEG), sofern der jeweils sorgeberechtigte Elternteil zustimmt (§ 15 Abs. 1 Satz 2 BEEG);
- eines Kindes nach Aufnahme in Vollzeitpflege (vgl. § 33 SGB VIII, § 15 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1c BEEG), sofern der jeweils sorgeberechtigte Elternteil zustimmt (§ 15 Abs. 1 Satz 2 BEEG);⁴⁰
- in bestimmten Härtefällen (schwere Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod der Eltern) auch eines Enkels, Bruders, Neffen bzw. einer Enkelin, Schwester oder Nichte des Beschäftigten (Verwandte bis zum 3. Grad, § 1589 BGB) bzw. seines Ehegatten oder Lebenspartners (Nr. 1b i. V. mit § 1 Abs. 4 BEEG);⁴¹ sofern keine Sorgeberechtigung des Elternzeitberechtigten vorliegt, muss auch hier der jeweils sorgeberechtigte Elternteil zustimmen (§ 15 Abs. 1 Satz 2 BEEG).

38 BT-Drs. 16/1889, S. 19.

39 BT-Drs. 16/1889, S. 19, 27; Schrader, in: BeckOK ArbR, Rn. 8 zu § 15.

40 Zu Fällen der Vollzeitpflege s. BGH v. 6.7.2006 – III ZR 2/06, NJW 2006, 2553; OVG Münster v. 6.9.2004–12 A 3625/03, NVwZ-RR 2005, 336; OLG Stuttgart v. 20.7.2005–4 U 81/05, NJW 2005, 3579.

41 Auch hier ist nur der eingetragene Lebenspartner gemeint.

Im November 2008 hat der Gesetzgeber § 15 Abs. 1 BEEG um einen a-Absatz ergänzt, wonach Arbeitnehmer auch dann Elternzeit wahrnehmen dürfen, wenn sie mit ihrem **Enkelkind** (nicht unbedingt zusammen mit den Eltern,⁴² die der Großelternzeit auch nicht zustimmen müssen) in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen. Voraussetzung ist, dass ein Elternteil des Kindes entweder minderjährig ist oder sich (bei Antritt der Großelternzeit) in einer Ausbildung befindet. Die ursprüngliche Einschränkung, dass eine Großelternzeit nur in Betracht kommt, wenn der Elternteil sich im letzten oder vorletzten Jahr einer Ausbildung befindet, hat der Gesetzgeber jedoch fallen gelassen.⁴³ Die Neuregelung gilt für Kinder, die ab dem 1.7.2015 geboren oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommen wurden (§ 27 Abs. 1 Satz 2 BEEG). Voraussetzung ist nur noch, dass die Ausbildung vor Vollendung des 18. Lebensjahrs begonnen wurde und die Arbeitskraft dieses Elternteils im Allgemeinen voll in Anspruch nimmt. Erfasst werden berufliche wie auch schulische Ausbildungen einschließlich des Hochschulstudiums.⁴⁴ Als weitere Voraussetzung darf in dieser Zeit keiner der Elternteile des Kindes selbst Elternzeit beanspruchen (§ 15 Abs. 1 a Satz 2 BEEG).⁴⁵ Damit soll den Problemen sog. Teenager-Schwangerschaften begegnet werden. Anspruch auf Elterngeld erwächst den Großeltern dadurch indes nicht.⁴⁶

1.1.3 Haushaltsgemeinschaft

Das Kind lebt mit dem/der Beschäftigten im selben Haushalt (§ 15 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BEEG). Diese Anforderung ist mit § 2 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub v. 18.6.2009 vereinbar, wonach „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Fall der Geburt oder Adoption eines Kindes ein individuelles Recht auf Elternurlaub zur Betreuung des Kindes“ haben sollen, da ansonsten nicht zwischen bloßen Besuchen und einer gefestigten Betreuung unterschieden werden könnte.⁴⁷ Haushalt ist allgemein der häusliche Schwerpunkt der Lebensführung, auch im Rahmen einer Wohngemeinschaft oder sozialen Einrichtung (z. B. Frauenhaus).⁴⁸ Im geschlossenen Vollzug soll eine solche Gemeinschaft nicht möglich sein, auch dann nicht, wenn

42 BT-Drs. 16/9415, S.7.

43 Art. 1 Nr. 16 a) bb) des Gesetzes zur Einführung des Elterngeld Plus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit im BEEG v. 8.12.2014, BGBl. I S. 2325.

44 BT-Drs. 16/9415, S. 6; HK-ArbR/Velikova, Rn. 10 zu § 15 BEEG.

45 Dazu Düwell, NZA 2009, 759 f.

46 Krit. Genenger, ZRP 2008, 180, 182.

47 VG Hannover v. 6.5.2014–13 B 8468/14, BeckRS 2014, 50968; a. A. Klenter, AiB 2013, 217, 218; ErfK/Gallner, Rn. 2 zu § 15 BEEG.

48 Rancke, Rn. 18 zu § 15 BEEG.

die Justizvollzugsanstalt eine Mutter-Kind-Einrichtung unterhält, in der die Mutter mit ihrem Kind untergebracht ist.⁴⁹ Im Zweifel sollte sich der Arbeitgeber diesen Umstand vom Elternzeitberechtigten durch Vorlage einer Jugendamtsbescheinigung oder Auskunft des Einwohnermeldeamts belegen lassen.⁵⁰ Weigert sich der Arbeitnehmer, lässt sich hierauf eine Abmahnung und bei weiterer Obstruktion auch eine verhaltensbedingte Kündigung stützen. Vorübergehende Unterbrechungen der Haushaltsführung (bis zu drei Monaten) etwa wegen Urlaubs, stationären Klinikaufenthalts oder Rehabilitationsmaßnahmen sind für die Annahme einer Haushaltsgemeinschaft regelmäßig unschädlich.⁵¹

1.1.4 **Betreuungsbedarf**

Der/die Beschäftigte betreut das Kind (im Wesentlichen) selbst (§ 15 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BEEG). Das gilt auch für den Fall, dass der andere Elternteil parallel Elternzeit nimmt (§ 15 Abs. 3 Nr. 1 BEEG: „gemeinsam“). Diese Voraussetzung ist vor allem deshalb nicht eng auszulegen, weil das Gesetz dem Elternzeitberechtigten die Möglichkeit gibt, während der Elternzeit einer Erwerbstätigkeit von bis zu 32 Wochenstunden nachzugehen (§ 15 Abs. 4 Satz 1 BEEG). Ebenso wie beim Kriterium der Haushaltsgemeinschaft stört ein vorübergehendes Aussetzen mit der Betreuung nicht (vgl. § 1 Abs. 5 BEEG).⁵²

1.1.5 **Begrenzte Erwerbstätigkeit**

Der/die Beschäftigte geht während der Elternzeit keiner Erwerbsarbeit oder einer Erwerbstätigkeit von **höchstens 32 Wochenstunden** nach (§ 15 Abs. 4 Satz 1 BEEG). Diese Regelung gilt seit dem 1.9.2021.⁵³ Der Gesetzgeber hat die Höchstgrenze von 30 auf 32 Wochenstunden ausgeweitet, um die Eltern besser dabei zu unterstützen, einerseits das Familieneinkommen abzusichern und andererseits durch die Teilzeit mehr Zeit für die Familie zu haben.⁵⁴ Hinsichtlich der Grenze von 30 Wochenstunden hatte der Gesetzgeber, um eine Regelung auch für Arbeitszeiten mit Schwankungsbreite zu treffen, mit Wirkung zum 18.9.2012 bestimmt, dass die Grenze **im Monatsdurchschnitt**

49 BSG v. 4.9.2013 – B 10 EG 4/12 R, FamRZ 2014, 206, 207, aber zw.

50 Sowka, S. 20.

51 Rancke, Rn. 18 zu § 15 BEEG.

52 Rancke, Rn. 19 zu § 15 BEEG.

53 2. Gesetz zur Änderung des BEEG v. 15.2.2021 (Art. 1 Nr. 18–20, Art. 7), BGBl. I S. 239.

54 Gesetzentwurf BT-Drs. 19/24438 S.1.