

## Elternzeit – Vorzeitige Beendigung

Elternzeit (früher Erziehungsurlaub) ist die unbezahlte Freistellung von der Arbeit, die die Erziehung und Betreuung von Kindern fördern soll. Die Anspruchsvoraussetzungen sind im **Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)** geregelt.<sup>1</sup>

Wer Elternzeit in Anspruch nehmen will, muss sie spätestens sieben Wochen vor Beginn schriftlich vom Arbeitsgeber verlangen und gleichzeitig erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit gewünscht wird, § 16 Abs. 1 Satz 1 BEEG.

Legt sich die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter auf eine bestimmte Zeitdauer fest, ist sie/er an diese gebunden. Nach Antritt der Elternzeit können sich jedoch beispielsweise die Lebensumstände ändern, so dass die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter die vereinbarte Zeitdauer der Elternzeit gerne ändern würde. Unter welchen Voraussetzungen ist dies möglich? Es ergeben sich insbesondere folgende Fragen:

- Kann eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter die Elternzeit vorzeitig beenden?
- Muss der Dienstgeber einverstanden sein?
- Was passiert bei einer vorzeitigen Beendigung mit der eingestellten Ersatzkraft?

### 1. Vorzeitige Beendigung

**Mit Zustimmung** des Arbeitgebers kann die Elternzeit problemlos vorzeitig beendet werden, § 16 Abs. 3 Satz 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG).

Wird ein **weiteres Kind** geboren oder liegt ein **besonderer Härtefall** im Sinne des § 5 Abs. 1 Satz 3 BEEG vor, kann der Arbeitgeber eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit nur ablehnen, wenn er einen **dringenden betrieblichen Grund** hat, den er innerhalb von vier Wochen schriftlich geltend machen muss, § 16 Abs. 3 Satz 2 BEEG.

Ein **Härtefall** ist insbesondere bei Eintritt einer schweren Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod eines Elternteils oder eines Kindes oder bei erheblich gefährdeter wirtschaftlicher Existenz der Eltern nach Antragstellung anzunehmen.

<sup>1</sup> Zur Vertiefung: Broschüre „Elterngeld und Elternzeit“ des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend: <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/static/broschueren/erziehungsgeld/elternzeit.htm#Beendigung>

Der Begriff **“dringende betriebliche” Gründe** verlangt das Vorliegen objektiv gewichtiger Gründe<sup>2</sup>. Störungen im Betriebsablauf reichen nicht aus.

Wegen Beginn der Mutterschutzfristen kann die Elternzeit nicht vorzeitig beendet werden, § 16 Abs. 3 Satz 3 BEEG. Ein gesetzlich geregelter Fall der vorzeitigen Beendigung ist der Tod des Kindes während der Elternzeit, 16 Abs. 4 BEEG.

## **2. Ersatzkraft**

Der Arbeitgeber hat gegenüber der Ersatzkraft ein außerordentliches Kündigungsrecht, wenn die Elternzeit **ohne seine Zustimmung** endet oder er die vorzeitige Beendigung **nicht ablehnen darf**, § 21 Abs. 4 BEEG. Er muss eine Kündigungsfrist von mindestens drei Wochen einhalten und kann frühestens zum (vorzeitigen) Ende der Elternzeit kündigen.

Voraussetzungen des außerordentlichen Kündigungsrechts:

- Vorzeitige Beendigung **ohne** Zustimmung des Arbeitgebers (§ 21 Abs. 4 Satz 1) oder
- der Arbeitgeber **darf** die vorzeitige Beendigung **nicht ablehnen**, § 21 Abs. 4 Satz 2 in Verbindung mit § 16 Abs. 3 Satz 2 BEEG (weiteres Kind oder Härtefall und kein dringend betrieblicher Grund für die Ablehnung) und
- Mitteilung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers.

Endet die Elternzeit **mit** Zustimmung des Arbeitgebers, hat er gegenüber der Ersatzkraft kein außerordentliches Kündigungsrecht. Das Kündigungsrecht nach § 21 Abs. 4 BEEG kann durch Arbeitsvertrag ausgeschlossen werden.

## **3. Fazit**

Stimmt der Arbeitgeber zu, kann die Elternzeit problemlos vorzeitig beendet werden.

In Fällen besonderer Härte im Sinne des § 5 Abs. 1 Satz 3 BEEG kann der Arbeitgeber die Zustimmung nur verweigern, wenn er dringende betriebliche Gründe geltend machen kann, § 16 Abs. 3 Satz 2 BEEG (Beachte: 4-Wochenfrist + Schriftform).

Wird die Elternzeit vorzeitig beendet, kann der Arbeitgeber unter den Voraussetzungen des § 21 Abs. 4 BEEG der eingestellten Ersatzkraft vorzeitig kündigen.

---

<sup>2</sup> Zur Vertiefung „dringender betrieblicher Grund“: Arbeitshilfen „Teilzeit (Elternzeit)“ und „Urlaubsanspruch“ in der Rubrik A-Z auf unserer Homepage: [http://www.diag-mav-freiburg.de/diag\\_a/diaga.htm](http://www.diag-mav-freiburg.de/diag_a/diaga.htm)