

A photograph of a young, smiling baby sitting on a white, textured carpet. The baby is wearing a white short-sleeved shirt with a small black bow on the chest. The background is a plain, light-colored wall.

Mutterschutz – Elternzeit – Elterngeld – Teilzeit

Fotos: Titel, Seite 6 und 9 © Wavebreakmedia Ltd / thinkstockphotos.de, Seite 4: © julief514 / thinkstockphotos.de,
Seite 12: © gpointstudio / thinkstockphotos.de, Seite 22: © monkeybusinessimages / istockphoto.com,
Seite 28: © DGLimages / istockphoto.com, Seite 33: © ilmor100 / istockphoto.com

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	5
1. Mutterschutzgesetz (kurz: MuSchG)	6
2. Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (kurz: BEEG)	13
a) Elternzeit	13
b) Elterngeld und Elterngeld Plus	17
c) Teilzeitarbeit in der Elternzeit	24
3. Der Teilzeitananspruch nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (kurz: TzBfG)	29
4. »Kontakt halten zum Betrieb« Qualifizierung in der Elternzeit	34





Einleitung

Um (werdende) Eltern zu unterstützen und zu schützen gibt es eine Reihe von gesetzlichen Leistungen und Rechten in Deutschland. Diese Broschüre informiert darüber, welchen Anspruch (werdende) Eltern auf welche Leistungen haben. Die IG Metall bietet ihren Mitgliedern in allen Lebenslagen Unterstützung. Informationen und Beratung geben die IG Metall-Geschäftsstellen vor Ort. Adressen und Kontaktdaten finden sich unter **www.igmetall.de/vor-ort**.

Die Regelungen zu Erziehungszeiten, Elterngeld, Mutterschutz und Teilzeit sind in den letzten Jahren mehrmals reformiert worden. Diese Broschüre basiert auf den derzeit gültigen gesetzlichen Regelungen im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, dem Mutterschutzgesetz und dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (Stand: 1. August 2024).

Einen Ratgeber zum Hören zu den Themen Elternzeit,



Elterngeld, Wiedereinstieg nach der Elternzeit und Teilzeit gibt es exklusiv für IG Metall Mitglieder unter **www.igmetall.de/eltern**.



Die IG Metall-Betriebsräte und die zuständige IG Metall vor Ort unterstützen Sie gerne!



1. Mutterschutzgesetz (kurz: MuSchG)

*Mutterschutz ist Gesundheitsschutz für Arbeitnehmer*innen. Mutterschutz besteht in einer umfassenden und früh einsetzenden Vorsorge für die Gesundheit von Mutter und Kind sowie der wirtschaftlichen Existenzsicherung während der Schwangerschaft und der ersten Wochen nach der Geburt des Kindes.*



Kenntnis von der Schwangerschaft: Mitteilung an den Arbeitgeber

Die empfohlene Mitteilung dient dem Zweck, die gesundheitsfürsorglichen und sozialen Schutzbestimmungen des Mutterschutzgesetzes wirksam werden zu lassen. Der im ärztlichen Attest bzw. der Hebammenbescheinigung angegebene errechnete Geburtstermin ist bei der Berechnung der 6-wöchigen Schutzfrist vor der Geburt zugrunde zu legen.

Mutterschutzfrist

Die Mutterschutzfrist beginnt 6 Wochen vor und endet 8 Wochen nach der Geburt des Kindes (bzw. 12 Wochen bei Früh- und Mehrlingsgeburten oder nach Geburt eines behinderten Kindes). In den letzten 6 Wochen vor der Geburt des Kindes besteht ein allgemeines Beschäftigungsverbot für Schwangere. Sie dürfen nur dann weiter arbeiten, wenn sie sich ausdrücklich dazu bereit erklären. Diese Erklärung kann jederzeit widerrufen werden. Nach der Geburt des Kindes

gilt ein Beschäftigungsverbot für 8 Wochen (bzw. 12 Wochen bei Früh- und Mehrlingsgeburten oder nach Geburt eines behinderten Kindes). Dabei handelt es sich um ein absolutes Beschäftigungsverbot, welches nicht umgangen werden kann.

Mutterschaftsgeld

Während der Mutterschutzfrist erhalten gesetzlich versicherte Arbeitnehmer*innen Mutterschaftsgeld in Höhe von höchstens 13 Euro pro Kalendertag, das heißt 364 Euro bzw. 403 Euro je nach Länge des Monats.

Privat versicherte Arbeitnehmer*innen erhalten kein tägliches Mutterschaftsgeld, sondern eine Einmalzahlung für die gesamte Zeit in Höhe von 210 Euro vom Bundesversicherungsamt. Dies gilt beispielsweise auch bei einer Familienversicherung, geringfügigen Beschäftigung (vgl. Seite 8), oder einem Werksstudium.

Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld

Der Arbeitgeber zahlt einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld. Dieser ist unabhängig von der eigenen Mitgliedschaft in einer gesetzlichen Krankenversicherung und beläuft sich auf den vollen Differenzbetrag zwischen 13 Euro und dem durchschnittlichen, kalendertäglichen Nettoarbeitsentgelt. Das durchschnittliche, kalendertägliche Nettoarbeitsentgelt richtet sich nach dem Verdienst in den letzten 3 abgerechneten Kalendermonaten bzw. den letzten 13 abgerechneten Wochen vor Beginn der Mutterschutzfrist. Das gesamte Nettoeinkommen der letzten 3 Monate wird durch 90 geteilt.

Arbeitnehmer*innen in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen (sog. Mini-Jobs) und Mutterschutz

Arbeitnehmer*innen in einem Mini-Job sind arbeitsrechtlich ihren vollzeitbeschäftigten Kolleg*innen gleichgestellt. Vielfach werden Beschäftigten in Mini-Jobs allerdings die gesetzlich oder tarifvertraglich

bestehenden arbeitsrechtlichen Ansprüche vorenthalten.

Arbeitnehmer*innen in einem Mini-Job sind häufig nicht selbst Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse, sondern über ihren Ehepartner familien-versichert. Daher erhalten sie wie privat Versicherte ein Mutterschaftsgeld vom Bundesversicherungsamt gezahlt. Dieses beträgt maximal 210 Euro für die Zeit der Schutzfristen und wird nur gezahlt, wenn folgende Voraussetzungen alternativ erfüllt sind:

- › Sie stehen zu Beginn der 6-wöchigen Schutzfrist in einem Arbeitsverhältnis (hierzu zählt ausdrücklich auch ein geringfügiges Arbeitsverhältnis, also ein Mini-Job).
- › Das Arbeitsverhältnis wurde während der Schwangerschaft vom Arbeitgeber zulässig aufgelöst. Das geht nur mit Zustimmung der zuständigen Landesbehörde, zum Beispiel des Gewerbeaufsichtsamts.

Für Beschäftigte in einem Midi-Job gelten die gleichen Regelungen wie für andere sozialversicherungspflichtig Beschäftigte.



Antrag auf Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss

Gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmerinnen beantragen das Mutterschaftsgeld bei ihrer Krankenkasse. Privat Krankenversicherte oder in der gesetzlichen Krankenversicherung Familienversicherte mit Mini-Job beantragen das Mutterschaftsgeld in Höhe von insgesamt höchstens 210 Euro beim Bundesversicherungsamt in Bonn. Informationen und Antragsformulare findet man im Internet unter **www.bva.de**.

Der Anspruch auf Zuschuss des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld ist gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen.

Mutterschutz und Urlaub

Ausfallzeiten wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote gelten als Beschäftigungszeiten. Der Erholungsurlaub für Schwangere darf nicht um die Zeiten des Mutterschutzes gekürzt werden.

Hat die Arbeitnehmer*in den Urlaub vor Beginn der Beschäftigungsverbote nicht oder nicht vollständig erhalten, kann sie diesen auch nach

Ablauf der Schutzfristen im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen. Schließt sich an die Mutterschutzfrist eine Elternzeit an, so ist der Resturlaub nach der Elternzeit im dann laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren.

Mutterschutz und Sondervergütungen

Wenn aus bestimmtem Anlass oder zu bestimmten Terminen, zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt, Leistungen vom Arbeitgeber erbracht werden (zum Beispiel Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld), haben auch Arbeitnehmer*innen, für die die mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbote gelten, einen Anspruch darauf.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Das Mutterschutzgesetz trifft Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit von Schwangeren, Stillenden und des ungeborenen Kindes. Dies umfasst beispielsweise ein Beschäftigungsverbot von 20 bis 6 Uhr und Ansprüche auf Freistellung bis zum Ende des ersten Lebensjahrs zum Zweck des Stillens. Der Arbeitgeber ist verpflichtet bei Bekanntgabe der

Schwangerschaft den Arbeitsplatz auf Gefährdungen zu überprüfen und ggfs. Abhilfe zu schaffen.

Kündigungsschutz

Vom Beginn der Schwangerschaft bis 4 Monate nach der Geburt des Kindes oder einer Fehlgeburt nach der 12. Schwangerschaftswoche ist eine Kündigung gegenüber Schwangeren unzulässig. Voraussetzung ist aber, dass dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung die Schwangerschaft bekannt war oder ihm innerhalb von 2 Wochen nach Zugang der Kündigung diese mitgeteilt wird. Nur das sichere Wissen des Arbeitgebers löst das Kündigungsverbot aus. Eine Kündigung ist nur in besonderen Ausnahmefällen möglich. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber **vor** Erteilung der Kündigung bei der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Behörde beantragt, die beabsichtigte Kündigung für zulässig zu erklären (vgl. § 9 Absatz 3 MuSchG). Eine ohne die erforderliche Genehmigung ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. Der Arbeitgeber muss für die Kündigung besonders schwerwiegende

Gründe haben, die nicht mit der Schwangerschaft zusammenhängen dürfen. Dies ist u. a. der Fall, wenn es keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit mehr gibt, weil der Betrieb dauerhaft stillgelegt wird oder die wirtschaftliche Existenz des Arbeitgebers gefährdet würde. Auch schwere und wiederholte Pflichtverletzungen, die nicht mit der Schwangerschaft zusammenhängen, können eine ausnahmsweise zulässige Kündigung begründen. Gegen den Bescheid der Landesbehörde über die Zulässigkeit der Kündigung sollte die Schwangere Widerspruch einlegen.

Wer trotz Schwangerschaft eine Kündigung erhält, sollte innerhalb von 3 Wochen ab Zugang der Kündigung Klage beim Arbeitsgericht erheben, um die Wirksamkeit der Kündigung überprüfen zu lassen. Wenden Sie sich an Ihre IG Metall vor Ort.

Schwangerschaft und Geburt des Kindes bei einem befristeten Arbeitsverhältnis

Hat die Arbeitnehmer*in einen rechtmäßig befristeten Arbeitsvertrag, so endet dieses Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Frist auch bei einer Schwangerschaft.

In einigen wenigen besonders gelagerten Ausnahmefällen kann ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung bestehen.

Das könnte beispielsweise der Fall sein, wenn vergleichbare Arbeitsverhältnisse verlängert werden, nur das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmer*in nicht oder eine Übung (Regelmäßigkeit) im Betrieb besteht, befristete Verträge zu verlängern.



Bei Zweifeln bitte Rücksprache mit dem Betriebsrat oder der IG Metall-Geschäftsstelle halten.

2. Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (kurz: BEEG)

Elternzeit und Elterngeld sind grundlegend voneinander zu unterscheiden. Das Elterngeld ist eine sozialrechtliche Entgeltersatzleistung, die bei der jeweils zuständigen Elterngeldstelle beantragt werden muss. Bei der Elternzeit handelt es sich um einen arbeitsrechtlichen Anspruch auf eine befristete Frei- oder Teilfreistellung von der Arbeit, die gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden muss.

a) Elternzeit

Alle Beschäftigten, die ein Kind, mit dem sie in einem Haushalt zusammen leben, betreuen und versorgen, können Elternzeit vom Arbeitgeber

verlangen. Daneben können in bestimmten Ausnahmefällen auch andere Personen als die leiblichen Eltern wie Verwandte, insbesondere die Großeltern, Elternzeit nehmen.

Während der Elternzeit darf keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausgeübt werden. Eine Teilzeitbeschäftigung von bis zu 32 Stunden in der Woche im Monatsdurchschnitt ist jedoch erlaubt.



Informationen zur Elternzeit zum Hören? Abruflbar unter

www.igmetall.de/eltern, exklusiv für Mitglieder.

Dauer der Elternzeit

Die Elternzeit kann grundsätzlich 3 Jahre bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes betragen. 24 Monate der Elternzeit können aber bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes übertragen werden, **ohne** dass eine Zustimmung des Arbeitgebers notwendig ist. Damit soll zum Beispiel ermöglicht werden, besser auf die Einschulungsphase reagieren zu können. Ein Teil der Elternzeit kann auf die Zeit bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes auch dann übertragen werden, wenn sich wegen kurzer Geburtenfolge oder Mehrlingsgeburten Zeiträume überschneiden. Die Inanspruchnahme von Elternzeit ist ein Individualanspruch, das heißt, jedes Elternteil hat die Möglichkeit maximal 3 Jahre für sich in Anspruch zu nehmen.

Einteilung der Elternzeit in Abschnitte

Mutter und Vater können die Elternzeit jeweils alleine nehmen, sie können sich abwechseln oder die Elternzeit gemeinsam nehmen.

Eltern können die Elternzeit (unabhängig vom anderen Elternteil) auf 3 Zeitabschnitte verteilen. Diese Regelung betrachtet jedes Arbeitsverhältnis der Elternteile für sich. Eine Aufteilung auf mehr Abschnitte ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Zu beachten ist noch, dass die Eltern sich verbindlich für die ersten 2 Jahre der Inanspruchnahme der Elternzeit festzulegen haben (vgl. auch unten). Erklärt zum Beispiel die Mutter, dass sie 18 Monate Elternzeit für ihr Kind nehmen will, dann hat sie sich bereits für die ersten 2 Lebensjahre festgelegt und kann zwischen dem 18. und 24. Lebensmonat ihres Kindes nur mit Zustimmung ihres Arbeitgebers eine Verlängerung der Elternzeit erhalten. Für das 3. Lebensjahr kann sie dann aber wieder Elternzeit verlangen.

Kann mein Arbeitgeber mir die Elternzeit verbieten?

Grundsätzlich bedarf es keiner Zustimmung des Arbeitgebers. Auch für die Übertragung von 24 Monaten Elternzeit auf die Zeit ab dem 3. Geburtstag des Kindes ist keine Zustimmung des Arbeitgebers notwendig.

Sollte allerdings der Wunsch bestehen, den dritten Elternzeit-Anteil auf den Zeitraum zwischen dem 3. Geburtstag und dem vollendeten 8. Lebensjahr des Kindes zu übertragen, kann der Arbeitgeber den Antrag ablehnen, wenn dringende betriebliche Belange entgegenstehen.

Die Elternzeit wird wirksam, wenn der Elternteil fristgemäß seine Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber abgegeben hat, und zwar spätestens 7 Wochen vor Beginn der Elternzeit. Dabei muss man erklären, Elternzeit beanspruchen zu wollen und dabei angeben, für welche Zeiten innerhalb von 2 Jahren man Elternzeit nehmen wird. Der Arbeitgeber soll die Elternzeit bestätigen.



Achtung: Wenn Elternzeit nach der Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes genommen werden soll, beträgt die Frist für die Beantragung 13 Wochen.

Vorzeitige Beendigung oder Verlängerung der Elternzeit

Die Elternzeit kann grundsätzlich nur mit Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet oder verlängert werden. Deshalb sollte die Dauer der Elternzeit sorgfältig überdacht werden, bevor die Elternzeit vom Arbeitgeber verlangt und verbindlich für die ersten 2 Jahre festgelegt wird. Falls bei der Festlegung der Elternzeit nicht die gesamte Dauer des Zweijahreszeitraums verlangt worden ist, ist eine Verlängerung nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich.

Hierbei darf der Arbeitgeber nicht völlig frei entscheiden, er muss eine Abwägung der Interessen nach billigem Ermessen vornehmen.

Formulare für die Elternzeit können Mitglieder der IG Metall unter www.igmetall.de/eltern herunterladen.

Der Arbeitgeber muss der Verlängerung (bis zur vollen Dauer der Elternzeit) allerdings zustimmen, wenn sich Eltern die Elternzeit aufgeteilt haben, der vorgesehene Wechsel aber aus wichtigem Grund (zum Beispiel Trennung der Eltern) nicht erfolgen kann.

Die unmittelbar im Anschluss an den Zweijahreszeitraum beanspruchte weitere Elternzeit bedarf nicht der Zustimmung des Arbeitgebers. Hierzu gibt es allerdings auch anderslautende Auffassungen, die davon ausgehen, dass der Arbeitgeber einen entsprechenden Antrag ablehnen kann. Sollte dies passieren, ist es wichtig, sich umgehend rechtlich bei der IG Metall vor Ort beraten zu lassen.

Die Anmeldung der Elternzeit für das 3. Lebensjahr muss dem Arbeitgeber spätestens sieben Wochen vor Beginn schriftlich zugegangen sein.

Geburt eines weiteren Kindes in der Elternzeit

Wird während der Elternzeit ein weiteres Kind geboren, wird die laufende Elternzeit dadurch nicht automatisch beendet. Es bleibt bei der ursprünglichen Elternzeit. Eine weitere Eltern-

zeit für das zweite Kind schließt sich demnach an die abgelaufene Elternzeit des ersten Kindes an.

Allerdings kann bei Geburt eines weiteren Kindes die vorzeitige Beendigung der Elternzeit beantragt werden. Der Arbeitgeber kann den Antrag nur innerhalb von 4 Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen. Gleiches gilt für eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit in besonderen Härtefällen (zum Beispiel schwere Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod eines Elternteils oder eines Kindes oder bei erheblich gefährdeter wirtschaftlicher Existenz der Eltern).

Mütter dürfen ihre Elternzeit allerdings wegen einer neu einsetzenden Mutterschutzfrist für ein weiteres Kind auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beenden. Sie sollen nur dem Arbeitgeber die Beendigung der Elternzeit rechtzeitig mitteilen (§ 16 Abs. 3 Satz 3 BEEG n. F.). Dies ist finanziell attraktiv, weil für die Dauer der Mutterschutzfristen Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse und Arbeitgeberzuschuss gezahlt werden.

Elternzeit und Urlaub

Erholungsurlaub kann anteilig für jeden vollen Monat Elternzeit um ein Zwölftel gekürzt werden, es sei denn, der Tarifvertrag, die Betriebsvereinbarung oder der Arbeitsvertrag trifft eine anderweitige Regelung. Das gilt nicht bei Teilzeitarbeit während der Elternzeit.



***Wichtig:** Die Kürzung tritt nicht automatisch ein, sondern muss vom Arbeitgeber erklärt werden. Restlichen Erholungsurlaub hat der Arbeitgeber der Arbeitnehmer*in nach der Elternzeit im laufenden oder nächsten Urlaubsjahr zu gewähren. Der Erholungsurlaub wird automatisch übertragen.*

Ein im direkten Anschluss an die Mutterschutzfrist genommener Erholungsurlaub wird auf die Elternzeit angerechnet (§ 16 Absatz 1 Satz 5 BEEG).

Durch die Geburt eines weiteren Kindes wird der Übertragungszeitraum verlängert, wenn sich an die erste Elternzeit nahtlos eine weitere anschließt. Der übertragene Resturlaub kann dann im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr nach Ende der weiteren Elternzeit genommen werden.

Wenn das Arbeitsverhältnis während oder mit Ablauf der Elternzeit endet, so ist der Urlaub auszubezahlen.

b) Elterngeld und Elterngeld Plus

Elterngeld gibt es seit dem 1. Januar 2007. Seit dem 1. Juli 2015 gibt es auch das Elterngeld Plus.

Elterngeld ist eine Einkommensersatzleistung, die vom Tag der Geburt des Kindes an gezahlt wird.

Anspruch auf Elterngeld

Einen Anspruch auf Elterngeld hat, wer – neben anderen Voraussetzungen – mit einem Kind in einem Haushalt lebt, dieses Kind selbst betreut und erzieht und keine oder keine volle (bis 32 Stunden wöchentlich im Monatsdurchschnitt oder Beschäftigung zur Berufsausbildung) Erwerbstätigkeit ausübt.

Auch nichteheliche Väter können bei Glaubhaftmachung einer Anerkennung der Vaterschaft Elterngeld erhalten, und zwar bereits vor dem Abschluss des förmlichen Vaterschaftsfeststellungsverfahrens.

Dauer des Elterngeldbezugs

Beide Partner können auch gleichzeitig Elterngeld beziehen und den Bezug von Basiselterngeld und Elterngeld Plus miteinander kombinieren.

Basiselterngeld

Eltern (Paare und Alleinerziehende) haben insgesamt Anspruch auf maximal 14 Monate Basiselterngeld. Bei Paaren gilt, dass sie die vollen 14 Monate nur dann in Anspruch nehmen können, wenn auch der andere Elternteil für die Dauer von mindestens 2 Monaten seine Arbeitszeit auf maximal 32 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt reduziert oder ganz mit der Arbeitsleistung aussetzt (sog. Partnermonate). Ein Elternteil kann mindestens 2 Monate und maximal 12 Monate Basiselterngeld beziehen. Hier sind viele Kombinationen möglich.

Elterngeld Plus

Grundsätzlich gilt, dass 1 Monat Basiselterngeld in 2 Monate Elterngeld Plus umgewandelt werden kann. Die maximale Bezugszeit liegt bei 28 Monaten für Paare gemeinsam oder Alleinerziehende. Allerdings werden Monate, in denen Frauen Mutterschaftsleistungen (Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse und Arbeitgeberzuschuss) erhalten, als Bezugsmonate von Basiselterngeld angerechnet. Erhält eine Mutter also beispielsweise 2 Monate Mutterschaftsleistungen, verringert sich der Bezugszeitraum von Elterngeld Plus für beide Partner zusammen auf maximal 24 Monate.

Der Partnerschaftsbonus

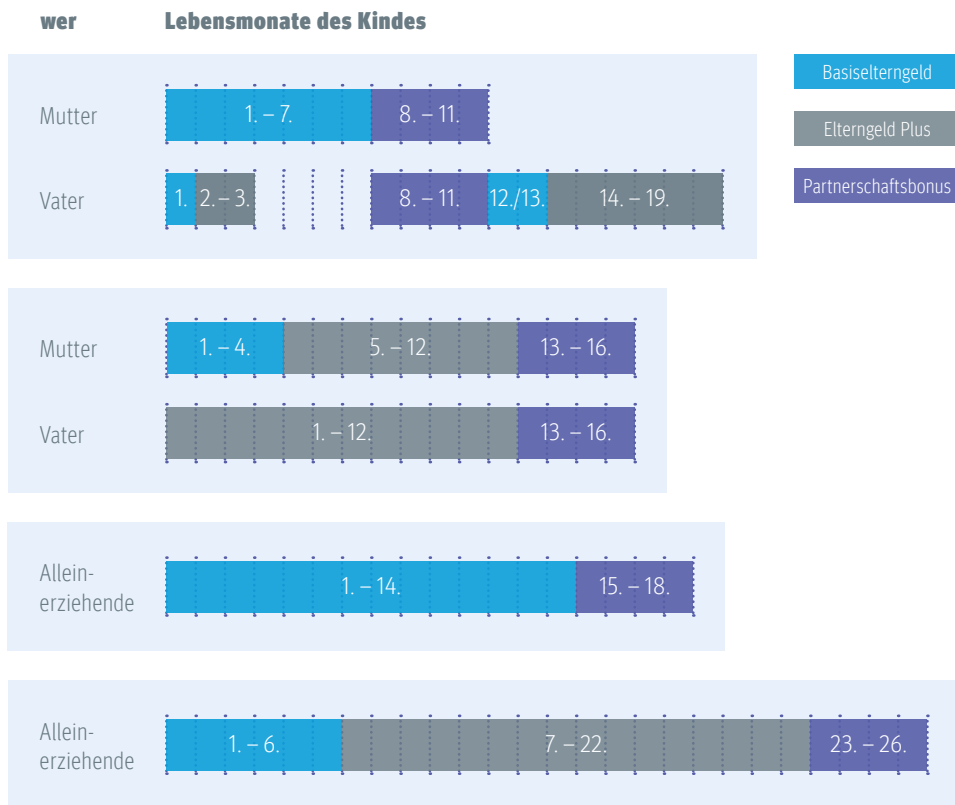
Wenn beide Partner parallel 2 – 4 Monate zwischen 24 und 32 Wochen-



***Achtung:** Für Eltern von Kindern, die ab dem 1. April 2024 geboren wurden, gilt eine Neuregelung. Ein gleichzeitiger Bezug von Basiselterngeld ist nur für maximal einen Monat innerhalb der ersten 12 Lebensmonate möglich. Ein paralleler Bezug von Basiselterngeld und Elterngeld Plus ist auch für mehr als einen Monat möglich. Ausnahmen von dieser Regelung gelten für Eltern von früh geborenen Kindern (mindestens 6 Wochen), Eltern von Mehrlingen, Eltern von Kindern mit Behinderung oder Geschwistern mit Behinderung.*

Beispiele für Kombinationsmöglichkeiten

Es gibt vielfältige Kombinationsmöglichkeiten für den Bezug von Elterngeld. Im Folgenden werden einige Beispiele dargestellt.



Auf www.infotool-familie.de kann man sich mit dem Elterngeldrechner einen Überblick verschaffen, welche Kombinationsmöglichkeiten denkbar sind und auf welcher Höhe das Elterngeld liegen würde.

stunden im Monatsdurchschnitt arbeiten, erhalten sie zusätzlich den Partnerschaftsbonus. Sie erhalten dann Beide weitere 2 – 4 Monate Leistungen. Die Berechnung erfolgt wie beim Elterngeld Plus. Auch Alleinerziehende erhalten diese zusätzlichen Monate unter den gleichen Voraussetzungen.

Höhe der Leistung

Das Basiselterngeld beträgt mindestens 300 Euro und höchstens 1.800 Euro. Bei einem Nettoeinkommen zwischen 1.000 und 1.200 Euro erhalten Eltern 67 Prozent des pauschal ermittelten Elterngeld-Nettos aus den letzten 12 Monaten vor dem Monat der Geburt des Kindes (sog. Bemessungszeitraum). Für ein Nettoeinkommen zwischen 1.200 Euro und 1.240 Euro sinkt das Basiselterngeld schrittweise von 67 auf 65 Prozent.

Bei einem Einkommen unter 1.000 Euro steigt es auf bis zu 100 Prozent.

Die monatliche Höchstgrenze des Elterngeld Plus entspricht der Hälfte des Basiselterngelds, das Eltern erhalten, wenn sie nicht in Teilzeit arbeiten.

Wenn Einkommen aus einer Teilzeitbeschäftigung (max. 32 Std./Woche

im Monatsdurchschnitt) vorliegt, wird das Basiselterngeld aus dem Unterschiedsbetrag zwischen dem früheren (Vollzeit-)Einkommen und dem aktuellen Teilzeitverdienst berechnet. Auch hier erhalten Eltern 67 bzw. 65 Prozent, nur eben auf den Unterschiedsbetrag.

Das Elterngeld erhöht sich außerdem unter bestimmten Voraussetzungen, wenn Geschwister im gleichen Haushalt leben: Lebt ein weiteres Kind unter 3 Jahren im Haushalt oder weitere 2 oder mehr Kinder unter 6 Jahren oder ein Kind mit Behinderung unter 14 Jahren (GdB mindestens 20), so erhöht sich das Basiselterngeld um 10 Prozent, mindestens aber um 75 Euro. Auch bei Mehrlingen erhöht sich das Basiselterngeld für das 2. und jedes weitere Kind um jeweils 300 Euro. Wird Elterngeld Plus gewählt, wird sowohl der Geschwisterbonus als auch der Mehrlingszuschlag halbiert.

Für Eltern von Kindern, die nach dem 1. April 2024 geboren wurden, gilt eine neue Einkommensgrenze: Alleinerziehende dürfen nicht mehr als



150.000 Euro zu versteuerndes Jahreseinkommen haben. Für Paare liegt die Grenze zunächst bei gemeinsam nicht mehr als 200.000 Euro zu versteuerndes Einkommen. Ab 1. April 2025 liegt die Grenze bei 175.000 Euro. Liegen sie darüber, erhalten sie kein Elterngeld.

Berechnung des Elterngeld-Nettos

Das Basiselterngeld wird auf der Basis des durchschnittlichen Einkommens der Antragstellenden in den letzten 12 Kalendermonaten vor dem Monat der Geburt des Kindes bzw. vor der in Anspruch genommenen Mutterschutzfrist berechnet. Dieser Zeitraum gilt auch, wenn nicht durchgehend gearbeitet wurde.

Nicht mitgezählt werden von vorneherein Kalendermonate, in denen

- › wegen Mutterschutzfristen nicht beschäftigt werden durfte oder
- › Mutterschaftsgeld bezogen wurde oder
- › Elterngeld für ein früher geborenes Kind bezogen wurde oder
- › Wehr- und Zivildienst geleistet wurden oder

- › aufgrund einer schwangerschaftsbedingten Erkrankung das Einkommen gesunken ist (ärztliches Attest erforderlich).

Anstelle dieser Monate werden weiter zurückliegende Monate herangezogen. Das Elterngeld verringert sich in diesen Fällen nicht.

Das Elterngeld Plus beträgt höchstens die Hälfte des Basiselterngelds, wenn während des Bezugs keiner Erwerbstätigkeit nachgegangen wird. Bei einer gleichzeitigen Teilzeittätigkeit verringert sich das Elterngeld Plus wegen der Anrechnung des Einkommens aus der Teilzeitbeschäftigung.

Das monatlich berücksichtigungsfähige Nettoeinkommen entspricht nicht dem Nettoeinkommen auf dem Lohnzettel, sondern wird pauschal errechnet, so dass die Elterngeldstelle die Höhe des Elterngeldes aus einem »fiktiven« Nettogehalt errechnet. Grundlage sind die Entgeltbescheinigungen der Arbeitnehmer*in und das dort ausgewiesene Bruttomonatsgehalt.

Bei nichtselbstständiger Arbeit werden Einmalzahlungen wie zum Beispiel Weihnachts- und Urlaubsgeld, nicht berücksichtigt.



Frühgeburten

Kommt ein Kind früher auf die Welt, haben die Eltern länger Anspruch auf Basiselterngeld. Eltern erhalten einen Monat länger Basiselterngeld, wenn die Geburt mindestens 6 Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin liegt. Bei mindestens 8 Wochen, 2 weitere Monate, bei mindestens 12 Wochen um 3 Monate und bei mindestens 16 Wochen um 4 Monate.

Steuerklassenwechsel für höheres Elterngeld

Vor der Geburt des Kindes dürfen die angehenden (verheirateten) Eltern ihre Lohnsteuerklassen wechseln, um dadurch mehr Elterngeld zu erhalten.

Es ist die Steuerklasse entscheidend, die innerhalb der letzten 12 Monate vor dem Monat der Geburt (bzw. bei Müttern vor Beginn der Mutterschutzfrist) in der überwiegenden Anzahl von Monaten vorgelegen hat. Also muss der Wechsel der Steuerklasse mindestens 7 Monate vor der Geburt bzw. vor Beginn des Mutterschutzes passieren, um wirksam zu werden.

Will nur ein Elternteil Elterngeld beanspruchen, kann es sich daher lohnen, möglichst früh, gegebenenfalls sogar

schon vor der Schwangerschaft, die Steuerklassen zu wechseln.

Berücksichtigung von Einkommen

Nicht zum Erwerbseinkommen zählen zum Beispiel Kurzarbeitergeld, Krankengeld, Renten, Stipendien, BAföG oder Arbeitslosengeld. Diese Zahlungen fließen in die Berechnung des Elterngeldes nicht ein und mindern somit das zustehende Elterngeld entsprechend.

Elterngeld für Geringverdiener

Beschäftigte mit einem Nettoeinkommen unter 1.000 Euro bekommen ein erhöhtes Elterngeld. Für je 20 Euro, die ihr Einkommen unter 1.000 Euro liegt, bekommen sie zusätzlich zu den 67 Prozent einen Prozentpunkt dazu.

Anrechnung von Mutterschaftsgeld

Das Mutterschaftsgeld (einschließlich Arbeitgeberzuschuss) wird auf den Tag genau auf das Elterngeld der Mutter angerechnet. Nicht angerechnet wird das einmalige Mutterschaftsgeld in Höhe von 210 Euro, das vom Bundesversicherungsamt gezahlt wird.



Achtung: Ein Monat, in dem Mutterschaftsgeld bezogen wird, wird als Bezugsmonat von Basiselterngeld berechnet. Die maximale Bezugsdauer (inklusive Elterngeld Plus) für Paare oder Alleinerziehende beträgt dann 2 Monate Basiselterngeld, die während der Mutterschutzfrist als bezogen gelten, und 24 Monate Elterngeld Plus.

Anrechnung anderer Zahlungen

Wenn nach der Geburt eines Kindes Entgeltersatzleistungen, also Arbeitslosengeld, Krankengeld, Kurzarbeitergeld oder Rente, gezahlt werden, werden diese auf das Elterngeld angerechnet, soweit das Elterngeld 300 Euro übersteigt.

Beim Bezug von ALG II, Sozialhilfe oder Kinderzuschlag wird das Elterngeld grundsätzlich vollständig als Einkommen angerechnet.

Für Eltern, die Teilzeit arbeiten und Elterngeld beziehen, gibt es ab 1. September 2021 eine Neuregelung: Die Höhe des Elterngeldes verändert sich nicht wenn sie Einkommensersatzleistungen beziehen, wie zum Beispiel Kurzarbeitergeld oder Krankengeld.



Ausnahme: Wurde vor der Geburt des Kindes Einkommen erzielt, bleibt ein Betrag von bis zu 300 Euro Basiselterngeld bzw. 150 Euro Elterngeld Plus anrechnungsfrei.

Beantragung

Das Elterngeld muss rechtzeitig beantragt werden. Rückwirkend wird es nur für die letzten 3 Monate vor Beginn des Monats geleistet, in dem der Antrag bei der Elterngeldstelle eingetroffen ist.

In immer mehr Bundesländern ist die Beantragung digital über **www.elterngeld-digital.de** möglich. Ansonsten muss das Elterngeld bei der jeweils zuständigen Elterngeldstelle beantragt werden. Diese kann über **www.familienportal.de** gefunden werden.

c) Teilzeitarbeit in der Elternzeit

Teilzeit während der Elternzeit ist bis zu einer Erwerbstätigkeit von maximal 32 Stunden pro Woche im Monatsdurchschnitt für jeden Elternteil zulässig.

Sind beide Eltern gemeinsam in der Elternzeit, können beide eine Erwerbstätigkeit von jeweils bis zu 32 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt ausüben. Väter und Mütter sind also nicht mehr gezwungen, ihre Erwerbstätigkeit zu unterbrechen und können trotzdem die Betreuung ihres Kindes selbst übernehmen.

Rechtsanspruch auf Teilzeit während der Elternzeit

Findet zwischen Beschäftigten und dem Arbeitgeber innerhalb von 4 Wochen nach Einreichung des Elternteilzeitantrags keine Einigung statt, besteht unter bestimmten Voraussetzungen ein einklagbarer Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung während der Elternzeit.

Die Voraussetzungen im Einzelnen:

- › Der Arbeitgeber beschäftigt in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer*innen (ohne Azubis).
- › Das Arbeitsverhältnis besteht seit mehr als 6 Monaten im selben Betrieb/Unternehmen.
- › Die Arbeitszeit ist für mindestens 2 Monate zwischen 15 und 32 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt verringert.

- › Es bestehen keine entgegenstehenden dringenden betrieblichen Gründe (Ablehnung kann innerhalb von 4 Wochen vom Arbeitgeber geäußert werden).

Der Antrag ist dem Arbeitgeber innerhalb bestimmter Fristen vorzulegen. Vor Vollendung des 3. Lebensjahrs muss der Antrag 7 Wochen vor Beginn der Elternteilzeit vorliegen. Zwischen dem 3. Geburtstag und dem 8. Lebensjahr beträgt die Frist 13 Wochen vor dem gewünschten Beginn. Falls der Antrag nicht innerhalb dieser Fristen eingereicht wird, darf der Arbeitgeber den Antrag nicht aus diesem Grund ablehnen. Allerdings verschiebt sich der Beginn der Teilzeitarbeit entsprechend.

Formulare für die Beantragung von Teilzeit können Mitglieder der IG Metall unter www.igmetall.de/eltern herunterladen.

Elterngeld bei Teilzeittätigkeit

Eine Teilzeitarbeit bis zu 32 Stunden wöchentlich im Monatsdurchschnitt steht dem Anspruch auf Elterngeld nicht entgegen.

Das Einkommen aus der Teilzeitbeschäftigung wird aber bei der Berechnung des Elterngelds berücksichtigt, so dass es zu einem Teilelterngeldanspruch kommt.

Inhalte des Antrags auf Teilzeit

Der Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit in der Elternzeit muss nicht begründet werden. Es muss allerdings der Umfang der Arbeitszeitverringerung (zum Beispiel 25 statt wie bisher 35 Stunden/Woche) angegeben werden.

Sinnvoll ist es, sich vor Antragsstellung zum Beispiel in der zuständigen IG Metall-Geschäftsstelle beraten zu lassen. So ist in vielen Fällen anzuraten, auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit innerhalb der Woche anzugeben (zum Beispiel montags bis donnerstags ganztägig oder Montag bis Freitag nur 8.00 Uhr bis 14.00 Uhr usw.).

Ablehnung des Antrags

Der Arbeitgeber kann in oben aufgeführten Fällen die Teilzeitarbeit während der Elternzeit ablehnen. Das trifft zum Beispiel zu, wenn dem Elternteilzeitwunsch sogenannte »dringende betriebliche Gründe« entgegenstehen. Sollte zwar der Wunsch nach Elternzeit bestehen, ist aber der oder die Antragsteller*in auf eine Teilzeitbeschäftigung aus finanziellen Gründen angewiesen, so sollte die Elternzeit nur unter der Bedingung in Anspruch genommen werden, dass eine gleichzeitige Teilzeitarbeit ermöglicht wird. Gelingt mit dem Arbeitgeber keine einvernehmliche Regelung über die angestrebte Teilzeitarbeit und hat der Arbeitgeber den Elternteilzeitwunsch fristgerecht, das heißt innerhalb von 4 Wochen bis zum vollendeten 3. Lebensjahr und zwischen dem 3. Geburtstag und vollendeten 8. Lebensjahr innerhalb von 8 Wochen schriftlich und mit Begründung abgelehnt, so ist als letzte Möglichkeit der Gang vor ein Arbeitsgericht erforderlich. Dort trifft den Arbeitgeber die volle Beweislast für seine Teilzeitarbeit ablehnenden

Gründe. Reagiert der Arbeitgeber dagegen nicht innerhalb dieser Fristen auf den Elternteilzeitantrag, dann reduziert sich die Arbeitszeit automatisch im gewünschten Umfang. Gleiches gilt für die beantragte Verteilung der Arbeitszeit.

Arbeitsplatz nach der Elternzeit

Sofern die Arbeitnehmer*in in der Elternzeit das Arbeitsverhältnis nicht selbst beendet hat, lebt das Arbeitsverhältnis mit Ende der Elternzeit wieder voll auf. Der Arbeitgeber muss die Arbeitnehmer*in wieder entsprechend den vertraglichen Bedingungen beschäftigen. Es besteht aber grundsätzlich kein Anspruch auf den alten Arbeitsplatz, es sei denn, es gibt eine Vereinbarung dazu. Der Arbeitgeber kann Beschäftigte unter Umständen auf einem anderen, aber gleichwertigen Arbeitsplatz einsetzen.

Elternzeit – Teilzeitarbeit und Kündigungsschutz bei »seinem« Arbeitgeber

Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit und ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, nicht kündigen.

Allerdings gilt der Kündigungsschutz erst:

- › 8 Wochen vor Beginn der Elternzeit zwischen der Geburt und dem vollendeten 3. Lebensjahr.
- › 14 Wochen vor Beginn der Elternzeit zwischen dem 3. und dem vollendeten 8. Lebensjahr.

Das gilt grundsätzlich auch während einer Elternzeit-Teilzeit.

Wird die Elternzeit auf Teilabschnitte aufgeteilt, so gilt der Kündigungsschutz nur für diesen jeweiligen Zeitraum.

In besonderen Fällen kann die Kündigung ausnahmsweise durch die für den Arbeitsschutz oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Behörde für zulässig erklärt werden.



In solchen Fällen gibt es für IG Metall-Mitglieder Rechtsschutz und Beratung. Kontakt bitte über die IG Metall vor Ort aufnehmen.



Elternzeit – Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber

In der Elternzeit kann auch bei einem anderen Arbeitgeber eine Teilzeitarbeit bis zu 32 Stunden wöchentlich im Monatsdurchschnitt aufgenommen werden. Der andere Arbeitgeber ist dann ein Zweitarbeitgeber.

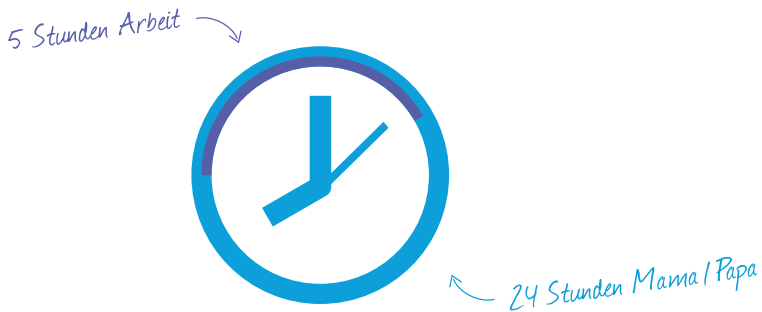
Beschäftigte, die bei einem anderen Arbeitgeber einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen wollen, während sie bei ihrem Arbeitgeber Elternzeit beansprucht haben, bedürfen dazu der Zustimmung ihres Arbeitgebers; es sei denn, es wird ein bereits vor

der Geburt des Kindes begründetes Zweitarbeitsverhältnis fortgesetzt.

Der Arbeitgeber kann seine Zustimmung zur Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber nur binnen 4 Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen verweigern.

Kündigungsschutz bei einem anderen Arbeitgeber

Der besondere Kündigungsschutz nach BEEG gilt nicht gegenüber anderen Arbeitgebern, bei denen keine Elternzeit genommen wird.



3. Der Teilzeitanspruch nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (kurz: TzBfG)

Auch nach der Elternzeit kann weiterhin Teilzeit gearbeitet werden. Dann richtet sich der Teilzeitwunsch nach dem gültigen Teilzeit- und Befristungsgesetz. Ab dem 1. Januar 2019 können Beschäftigte in Unternehmen mit mehr als 45 Beschäftigten ihre Arbeitszeit auch befristet reduzieren und kehren anschließend wieder zur vorherigen Arbeitszeit zurück.

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Regelungsgegenstand des Gesetzes ist die Förderung von Teilzeitarbeit, die Festlegung der Voraussetzungen für die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge sowie die Verhinderung der Diskriminierung bei Teilzeit und

befristeter Beschäftigung. Teilzeitbeschäftigt sind Beschäftigte wenn ihre regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten. Teilzeitbeschäftigt sind auch Arbeitnehmer*innen, die einer geringfügigen Beschäftigung (sogenannte Mini-Jobs) nachgehen.

Gegenüberstellung: Brückenteilzeit – Teilzeit

Die Übersicht erläutert die Unterschiede zwischen unbefristeter Teilzeit und einer Brückenteilzeit (befristet auf einen Zeitraum zwischen 1 und 5 Jahren).

	Brückenteilzeit	Unbefristete Teilzeit
Anspruch in Unternehmen	... mit mehr als 45 Beschäftigten In Unternehmen mit 46–200 Beschäftigten hat nur Jeder* 15. einen Anspruch	... mit mehr als 15 Beschäftigten
Dauer der Teilzeit	1 – 5 Jahre	unbegrenzt
Ablehnung bei	Vorliegen betrieblicher Gründe; Betriebszugehörigkeit von weniger als 6 Monaten	
Weitere Verkürzung	Während Brückenteilzeit hat Beschäftigter keinen Anspruch auf weitere Verkürzung der Arbeitszeit.	Nach 2 Jahren
Verlängerung der Arbeitszeit	Beschäftigter muss bei einem Verlängerungswunsch nicht bevorzugt berücksichtigt werden.	Bei Verlängerungswunsch muss Beschäftigter bevorzugt berücksichtigt werden.
Erneuter Antrag (nach Ablehnung durch Arbeitgeber bzw. Rückkehr zur vorherigen Arbeitszeit)	Nach einem Jahr	Nach 2 Jahren
Fristen	Antrag muss bis 3 Monate vorher gestellt sein Arbeitgeber muss bis einem Monat vor gewünschtem Termin schriftliche Rückmeldung geben, ansonsten Zustimmung zum Antrag des Beschäftigten	
Antrag	In Textform, Angabe der gewünschten Verteilung der Arbeitszeit	

Ab dem 1. Januar 2019 unterscheidet das Gesetz zwei Formen von Teilzeit, für die unterschiedliche Voraussetzungen gelten (siehe Übersicht):

1. Die sogenannte Brückenteilzeit: Hier wird die Arbeitszeit nur für eine bestimmte Dauer (mind. 1 Jahr, max. 5 Jahre) reduziert und anschließend kehren Beschäftigte automatisch wieder zur vorherigen Arbeitszeit zurück.

2. Die unbefristete Reduzierung der Arbeitszeit: Die im Arbeitsvertrag festgelegte Arbeitszeit verändert sich damit und es besteht die Gefahr der sogenannten Teilzeitfalle.

Anspruch auf Teilzeitarbeit

Einen Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit haben Arbeitnehmer*innen, deren Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate besteht und deren Arbeitgeber mehr als 15 Arbeitnehmer*innen beschäftigt (ohne Azubis). Bei der Brückenteilzeit haben Beschäftigte in Unternehmen mit mehr als 45 Beschäftigten einen Anspruch.

Antrag auf Teilzeitarbeit

Der Antrag auf Teilzeit muss schriftlich erfolgen. Darüber hinaus muss der Umfang der Arbeitszeitverringerung (zum Beispiel 25 statt 35 Stunden/Woche) angegeben werden. Daneben sollten Beschäftigte auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit innerhalb der Woche angeben (zum Beispiel montags bis donnerstags ganztätig oder Montag bis Freitag nur 8.00 Uhr bis 14.00 Uhr usw.). Da es unterschiedliche Möglichkeiten gibt, den Antrag zu stellen, ist es sinnvoll, sich vor der Antragsstellung beraten zu lassen.

Verfahren nach der Antragsstellung

Spätestens 3 Monate vor dem gewünschten Beginn der Teilzeitarbeit müssen Beschäftigte ihren Anspruch auf Arbeitszeitverringerung beim Arbeitgeber geltend machen. Ansonsten verschiebt sich der Beginn der Teilzeitarbeit entsprechend nach hinten.



Nach der Antragstellung sollte der Arbeitgeber mit der Arbeitnehmer*in den Teilzeitwunsch mit dem Ziel erörtern, zu einer Vereinbarung zu kommen.

Den Abschluss dieser angestrebten einvernehmlichen Vorgehensweise würde eine Teilzeitvereinbarung darstellen.

Ablehnung des Antrags durch den Arbeitgeber

Haben Beschäftigte und der Arbeitgeber keine einvernehmliche Lösung gefunden gibt es verschiedene Möglichkeiten: Reagiert der Arbeitgeber bis spätestens 1 Monat vor dem gewünschten Beginn der Teilzeitarbeit gar nicht, dann tritt die Verteilung und Verringerung der Arbeitszeit wie gewünscht in Kraft. Oder der Arbeitgeber lehnt aus betrieblichen Gründen den Teilzeitwunsch (Arbeitszeitverringerung und/oder -verteilung) schriftlich ab. Dies hat er spätestens 1 Monat vor Beginn der gewünschten Verringerung der Arbeitszeit zu tun. Der Arbeitgeber muss seine Ablehnung nicht begrün-

den. Zwar ist es schwierig, aus einem bestehenden, gut funktionierenden Arbeitsverhältnis heraus einen Rechtsstreit mit seinem Arbeitgeber zu beginnen, trotzdem sollte die arbeitsgerichtliche Erzwingung des Teilzeitanpruches überlegt werden. In einem solchen Verfahren muss dann der Arbeitgeber seine betrieblichen (Ablehnungs-) Gründe vollständig beweisen.

Kann ich unproblematisch wieder zu meiner ursprünglichen Arbeitszeit zurückkehren?

Dies ist nur möglich wenn vorher vereinbart wurde die Arbeitszeit nur befristet zu reduzieren (Brückenteilzeit).

Beim Wunsch nach einer Verlängerung der Arbeitszeit besteht ›nur‹ der Anspruch bei frei werdenden Arbeitsplätzen bevorzugt berücksichtigt zu werden. Dies ist allerdings an bestimmte Bedingungen gebunden. Unter anderem kann der Arbeitgeber selbst entscheiden ob er die freigewordene Stelle neu besetzen möchte.



Einen Rechtsanspruch auf eine befristete Reduzierung der Arbeitszeit haben Beschäftigte nur unter bestimmten Bedingungen (siehe Übersicht). Auch wenn diese Bedingungen nicht zutreffen (Unternehmen mit weniger als 45 Beschäftigte, Zeitraum kleiner als 1 Jahr oder größer als 5 Jahre) können Beschäftigte einen entsprechenden Antrag an den Arbeitgeber stellen. Da es sich dann allerdings nicht um einen Antrag im Sinne des TzBfG handelt, kann der Arbeitgeber frei darüber entscheiden, ob er den Antrag annimmt oder ablehnt. Bei einer Ablehnung kann dann gegebenenfalls ein weiterer Antrag im Sinne des Gesetzes gestellt werden (unbefristete Arbeitszeitreduzierung, anderer Zeitraum der Befristung, ...).

Kann der Arbeitgeber meine bestehende Teilzeitvereinbarung ändern?

Der Arbeitgeber kann die vereinbarte Arbeitszeitverringerung (zum Beispiel 25 statt 35 Stunden/Woche) nicht mehr einseitig ändern. Allerdings kann er, sofern ein »überwiegendes betriebliches Interesse« bestehen sollte, die Verteilung der Arbeitszeit auf die verschiedenen Wochentage wieder einseitig ändern. Er muss dazu (mündlich oder schriftlich) eine einmonatige Ankündigungsfrist einhalten.

Weitere Verkürzungen oder Verlängerungen der Arbeitszeit sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich.





4. »Kontakt halten zum Betrieb«

Qualifizierung in der Elternzeit

Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisationen sind einem schnellen Wandel unterworfen. Gerade Beschäftigte, die sich in Elternzeit befinden, haben es schwer, mit diesen Entwicklungen Schritt zu halten. Kommen sie nach einem Jahr oder mehreren Jahren in ihren Betrieb zurück, finden sie unter Umständen einen völlig veränderten Arbeitsplatz mit neuen Anforderungen vor. Für die Rückkehrer*innen ist dieses Erlebnis oftmals mit der Angst verbunden, den Ansprüchen nicht mehr gewachsen zu sein.

Es ist daher sehr wichtig, dass Eltern während der Elternzeit die Möglichkeit erhalten, in Kontakt mit ihrem Beruf zubleiben. Nur so können sie über Veränderungen informiert werden, ihre Kenntnisse auffrischen oder auch neue Fachkenntnisse hinzugewinnen.

Das Ziel sollte sein, Kontakt zum Betrieb zu halten und Fortbildungen wahrzunehmen.

- › Erhalt und Anpassung der beruflichen Qualifizierung (Teilnahme an allgemeinen und eventuell speziell betrieblichen Bildungsmaßnahmen)
- › Aufrechterhalten des Kontakts zum Betrieb (Urlaubs-, Krankheitsvertretungen und ggf. kleinere Projektarbeiten wahrnehmen, um nicht den Anschluss zu verlieren)

Weitere Informationen gibt es beim Betriebsrat, den Vertrauensleuten oder der Geschäftsstelle.



Informationen zum Wiedereinstieg nach



*Elternzeit zum Hören
gibt es für Mitglieder der
IG Metall unter
www.igmetall.de/eltern*

Sie haben noch Fragen?

Bei Fragen zu Ihren gesetzlichen Ansprüchen oder zu den Leistungen der IG Metall sind wir gerne für Sie da.

✉ vereinbarkeit@igmetall.de

Alles zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf

➔ www.igmetall.de/eltern

Wir. Die IG Metall.

Eine Gewerkschaft stellt sich vor.

Sie möchten gerne mehr über die IG Metall wissen? Unser Magazin »Wir. Die IG Metall.« vermittelt anschaulich, wofür wir stehen, was wir bieten und was Gewerkschaft heißt. Es liegt jedem Infopaket bei und ist kostenfrei zu bestellen unter

➔ www.igmetall.de/duauch

Unser »Über-Uns-Portal« finden Sie unter

➔ www.igmetall.de/ueber-uns

Zwischen Beruf und
Familie passt kein
Oder.

