

01.08.2024 **Karriere**

Elternzeit

Steffen Axt, Beate Blank, Julia Gumpp, Frauke Fritze-Büttner



Durch eine Schwangerschaft ergeben sich für werdende Eltern zahlreiche Veränderungen. In allen Bereichen des Lebens muss Platz für einen weiteren Menschen geschaffen werden. Im Verlauf der Schwangerschaft können zahlreiche Fragen aufkommen, deren man sich vorher in diesem Maße nicht bewusst war.

Eines dieser relevanten Themen stellt die Elternzeit dar. Diese kollidiert oft mit dem medizinischen Beruf, der zahlreiche Überstunden und Dienste bedingt.

Dieser Artikel soll helfen, einen Überblick über die wichtigsten Fakten, Fristen und Neuerungen zu geben.

Grundlagen und Rechte

Die Elternzeit ist ein bedeutsames Instrument, das es Eltern ermöglicht, sich um ihre Kinder zu kümmern und gleichzeitig beruflich aktiv zu bleiben. Sie stellt eine unbezahlte Auszeit vom Berufsleben dar, wobei zum Ausgleich Elterngeld beantragt werden kann. In Deutschland ist die Elternzeit gesetzlich geregelt und beinhaltet zahlreiche Möglichkeiten und Rechte für Arbeitnehmende. Die rechtlichen Grundlagen der Elternzeit sind im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) festgelegt. So besteht zum Beispiel während der Elternzeit ein besonderer Kündigungsschutz, der auch eine Kündigung aus betrieblichen Gründen ausschließt. Das Arbeitsverhältnis und damit auch die grundlegenden Rechte der Arbeitnehmenden bleiben grundsätzlich bestehen. Arbeitnehmende haben zudem nach Ablauf der Elternzeit einen Anspruch auf Wiedereinstellung auf denselben Arbeitsplatz mit denselben Arbeitszeiten wie sie vor der Elternzeit bestanden haben.

ZUR INFO

- Besonderer Kündigungsschutz
- Arbeitsverhältnis bleibt grundsätzlich bestehen
- Anspruch auf Wiedereinstellung in gleicher Position

Anspruch auf Elternzeit

Voraussetzungen für den Anspruch der Elternzeit bestehen darin, das Kind selbst zu betreuen bzw. zu erziehen und mit dem Kind in einem gemeinsamen Haushalt zu leben. Hierbei muss keine Rundumbetreuung des Kindes erfolgen. Elternzeit kann auch genommen werden, wenn das Kind einen Teil des Tages durch andere Personen (Au-Pairs, Tageseltern, Kindertagesstätten) betreut wird. Die Elternzeit kann dabei bei einem leiblichen eigenen Kind, bei leiblichen Kindern des Ehepartners oder Lebenspartners, bei Kindern, für die eine Vaterschaftsanerkennung/Vaterschaftsfeststellung beantragt wurde, bei Pflegekindern, bei Adoptivkindern, bei Enkelkindern sowie in weiteren besonderen Fällen gestellt werden. Bei gleichgeschlechtlichen Paaren, vor allem, wenn beide rechtlich anerkannte Elternteile sind, gelten an sich dieselben Voraussetzungen wie bei verschiedengeschlechtlichen Paaren. Bei gleichgeschlechtlichen Paaren, bei denen ein Elternteil nicht rechtlich anerkannter Elternteil ist, gelten die Voraussetzungen wie im Falle von Stiefeltern- und Adoptivelternschaft. Eine weitere rechtliche Besonderheit stellt in diesem Zusammenhang lesbische Paare dar. Die Elternzeit durch die Partnerin kann bei lesbischen verheirateten Paaren beantragt werden, wenn ein gemeinsamer Haushalt besteht. Bei lesbischen unverheirateten Paaren besteht ein Anspruch auf Elternzeit, wenn ein gemeinsamer Haushalt besteht und eine Adoption durch die Partnerin besteht oder angestrebt wird. In diesen Fällen bedarf der Elternzeitantrag der Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils.

ZUR INFO

- Anspruch bei Betreuung von Kindern im gemeinsamen Haushalt
- Partielle Betreuung durch andere (Au-Pairs, Tageseltern, Kindertagesstätten) zulässig
- Anspruch bei gleichgeschlechtlichen Ehen/Partnerschaften kann abweichen

Zeitliche Rahmenbedingungen

Generell kann, wenn ein Anspruch besteht, pro Kind (auch bei Zwillingen und Mehrlingen) eine Elternzeit von maximal drei Jahren pro Elternteil bzw. Personen, die darauf Anspruch haben, genommen werden (Achtung: bei Müttern ist der Mutterschutz nach der Geburt in diese Zeit inkludiert!).

Der Anspruch besteht unabhängig davon, ob es sich um das erste Kind oder um weitere Kinder handelt. Eltern können zwischen verschiedenen Modellen wählen, darunter die vollständige Inanspruchnahme der Elternzeit direkt nach der Geburt, die teilweise Inanspruchnahme in Form von Teilzeitbeschäftigung oder die Aufteilung der Elternzeit zwischen beiden Elternteilen. Bei Müttern beginnt die Elternzeit frühestens im Anschluss an den Mutterschutz. Bei Partnern und Partnerinnen beginnt diese frühestens mit der Geburt des Kindes.

Die Elternzeit kann bis zum 8. Geburtstag des Kindes flexibel wahrgenommen werden. Es ist darauf zu achten, dass die Elternzeit in maximal drei Zeitabschnitte unterteilt werden kann, ohne dass es der Zustimmung des Arbeitgebers bedarf. Die Zeitabschnitte können dabei Monate, Wochen oder sogar Tage betragen. Sobald die maximale Anzahl von drei Zeitabschnitten überschritten wird, ist die Zustimmung des Arbeitgebers notwendig. Eine direkte Verlängerung der Elternzeit über den beantragten Zeitraum hinaus, welche jedoch der Zustimmung des Arbeitgebers bedarf, zählt hierbei nicht als neuer Zeitabschnitt. Ein neuer Zeitabschnitt kann lediglich geltend gemacht werden, wenn zwischen den einzelnen Elternzeitabschnitten eine Beschäftigung im ursprünglichen Arbeitsverhältnis bestand.

Im sogenannten „Bindungszeitraum“, dieser stellt die Zeit bis zum dritten Geburtstag des Kindes dar, muss die Anmeldung der Elternzeit beim Arbeitgeber mit festgelegten Zeiträumen erfolgen. Wird im Bindungszeitraum ein Teil der Elternzeit nicht genommen, wird hierdurch automatisch darauf verzichtet. Denn nach dem dritten Geburtstag des

Kindes und damit nach der Zeit des Bindungszeitraums können maximal noch 24 Monate der Elternzeit genommen werden. Nachträgliche Änderungen der Elternzeit können nur noch im Einverständnis des Arbeitgebers erfolgen! Durch diese Regelung soll dem Arbeitgeber eine bessere Planbarkeit gewährleistet werden. Nach dem dritten Geburtstag des Kindes, und damit nach Beendigung des Bindungszeitraums, kann die Elternzeit wieder frei gewählt werden. Sie bedarf hier keiner weiteren Zustimmung des Arbeitgebers. Hierbei ist jedoch die Anmeldefrist zu beachten.

ZUR INFO

- Drei Jahre Elternzeit pro Kind ab Ende Mutterschutz/Geburt bis 8. Geburtstag möglich
- Ohne Zustimmung Arbeitgeber maximal drei flexible Zeitabschnitte möglich
- Definitive Festlegung der Elternzeit bis zum dritten Geburtstag des Kindes („Bindungszeitraum“)
- Änderungen der Elternzeit bis zum dritten Geburtstag nur mit Zustimmung des Arbeitgebers
- Freie Elternzeitwahl ohne Arbeitgeberzustimmung nach dem dritten Geburtstag des Kindes

Antragstellung und Rechte

Die Elternzeit stellt ein grundlegendes Recht Arbeitnehmender dar. Generell ist es notwendig, sich an Fristen und Formalitäten zu halten, um diese Rechte in Anspruch nehmen zu können. Hierbei muss der Antrag schriftlich beim Arbeitgeber eingereicht werden. Bei der Antragsstellung ist darauf zu achten, wer der Arbeitgeber ist, da dies nicht zwingend der ärztliche Direktor sein muss, und dadurch Anträge bei der Verwaltung gestellt werden müssen. Der Antrag kann formlos per Mail erfolgen. Sollte durch den Arbeitgeber keine Reaktion bzw. keine Antwort auf die Antragsstellung erfolgen, ist von einem (stillen) Einverständnis des Arbeitgebers auszugehen. Idealerweise sollte der Antrag bis spätestens sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit eingereicht sein. Bei der Antragstellung muss der geplante Beginn, wobei hier das errechnete Geburtsdatum des Kindes als Grundlage genommen werden kann, und die gewünschte Dauer sowie ggf. die vorgesehene Unterteilung der Elternzeit angegeben werden. Sollte eine Teilzeitbeschäftigung in der Elternzeit vorgesehen sein, kann, muss jedoch nicht, eine unverbindliche Ankündigung mit dem Elternzeitantrag eingereicht werden.

ZUR INFO

- Schriftlicher Antrag auf Elternzeit mindestens 7 Wochen vor Beginn der Elternzeit
 - Angabe des Beginns, der Dauer sowie der geplanten Zeitabschnitte
- Ablehnung durch Arbeitgeber nur in schriftlicher Form bei dringenden betrieblichen Gründen spätestens 4 Wochen nach Antragseinreichung möglich

Teilzeit in Elternzeit

Eine Teilzeitbeschäftigung in der Elternzeit bis zu 32 Stunden pro Woche (30 Stunden bei Geburten vor dem 01.09.2021) ist möglich und kann in diesem Rahmen flexibel mit dem Arbeitgeber vereinbart werden. Die Berechnung dieser erfolgt anhand des monatlichen Durchschnittes der Arbeitszeit. Dies bedeutet, dass die wöchentliche Arbeitszeit 32 Stunden überschreiten kann, wenn hierdurch der monatliche Durchschnitt der Arbeitszeit darunterliegt.

Hierbei ist in besonderem Maße darauf zu achten, dass Bereitschaftszeit vollumfänglich als Arbeitszeit angesehen wird und bei der Berechnung dieser Arbeitszeit voll zu berücksichtigen ist. Demnach ist bei der Berechnung des monatlichen Durchschnitts der Arbeitszeit die Bereitschaftszeit generell zu 100 % hinzuzuziehen und zwar unabhängig der tatsächlich geleisteten Arbeit (§ 7 Abs. 8 ArbZG; EuGH, 01.12.2005, C14/04).

Überschreitet man den monatlichen Durchschnitt von 32 Stunden verliert man den Anspruch auf Elterngeld. Es besteht zudem nur unter bestimmten Voraussetzungen ein Recht auf Teilzeit in der Elternzeit. Diese Voraussetzungen sind, dass das Arbeitsverhältnis bei diesem Arbeitgeber länger als sechs Monate besteht und in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (exklusive Auszubildende oder Personen in Berufsbildungsmaßnahmen) bei dem Arbeitgeber beschäftigt sind.

Zudem muss die Teilzeit mindestens über einen Zeitraum von zwei Monaten und im zeitlichen Rahmen von mindestens 15 (und maximal 32) Stunden pro Woche erfolgen. Sollten diese Bedingungen erfüllt sein, kann eine Teilzeit durch den Arbeitgeber dennoch bei Bestehen dringender betrieblicher Gründe abgelehnt werden. Diese können zum Beispiel darin bestehen, dass der Arbeitsplatz nicht für eine Beschäftigung in Teilzeit geeignet ist. Die Ablehnung aus betrieblichen Gründen muss dann jedoch innerhalb von vier Wochen bei Anträgen vor dem dritten Geburtstag des Kindes und acht Wochen bei Anträgen nach dem dritten Geburtstag des Kindes schriftlich begründet werden. Sollten die Voraussetzungen zum Recht auf Teilzeit in Elternzeit nicht bestehen, kann mit dem Arbeitgeber trotzdem eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart werden, wobei diese dessen Einverständnis benötigt.

Die Absicht, während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten zu wollen, muss rechtzeitig angekündigt werden. Hierbei gilt, dass in den ersten drei Lebensjahren des Kindes der Antrag mindestens sieben Wochen vor Beginn der Tätigkeit in schriftlicher Form gestellt werden muss. Sollte man mit Beginn der Elternzeit in Teilzeit arbeiten wollen, muss der Antrag demnach ebenfalls wie der Antrag auf Elternzeit sieben Wochen vor der Geburt des Kindes erfolgen. Dies kann vor allem der Fall sein, wenn schon vor der Elternzeit ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis von 32 Stunden pro Woche besteht, welches nahtlos weitergeführt werden soll. Eine Teilzeitbeschäftigung zwischen dem dritten und dem achten Geburtstag des Kindes muss 13 Wochen vor Beginn dieser gestellt werden.

Die Einhaltung dieser Fristen bedingt, dass keine Zustimmung des Arbeitgebers notwendig ist. Sollten diese Fristen nicht eingehalten werden, ist der Antrag von der Zustimmung des Arbeitgebers abhängig. Der Antrag muss den Beginn, den wöchentlichen Umfang und die Verteilung der Teilzeit, zum Beispiel „vormittags“, „nachmittags“ oder „montags bis mittwochs“, beinhalten. Der Antrag auf Teilzeit kann durch den Arbeitgeber nur im Gesamten angenommen oder abgelehnt werden. Es ist zum Beispiel nicht möglich, den Antrag anzunehmen, die gewünschte Verteilung (zum Beispiel „nur vormittags“) abzulehnen. Auch bei diesem Antrag gilt, dass bei Überschreitung der Fristen oder dem Ausbleiben einer Reaktion/Antwort des Arbeitgebers von einem (stillen) Einverständnis auszugehen ist und die Zustimmung in allen Belangen automatisch als erteilt gilt. Diese Formalien gelten generell auch, wenn eine Teilzeitbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber oder in Eigenständigkeit geplant ist.

In der Elternzeit kann das Maß der Teilzeitbeschäftigung insgesamt zweimalig ohne die Zustimmung des Arbeitgebers verändert werden.

Es ist in diesem Fall ratsam, die generellen Absichten bezüglich einer Teilzeitbeschäftigung in der Elternzeit dem Arbeitgeber am besten mit dem Antrag auf Elternzeit mitzuteilen. Man ist hierzu nicht verpflichtet und die Angabe kann dementsprechend unverbindlich sein. Hierdurch kann der Arbeitgeber jedoch in dem Zeitraum, in dem die Teilzeit vorgesehen ist, die Arbeitsstelle freihalten und keine Ersatzkraft einstellen. Wenn aber die Elternzeit mit zum

Beispiel zwei Jahren angegeben wird, ohne dass eine Teilzeitbeschäftigungsabsicht geäußert wird, und dann während der Elternzeit ein Antrag auf Teilzeit gestellt wird, besteht die Gefahr, dass dies aufgrund dringender betrieblicher Gründe abgelehnt wird. Um hier dem Arbeitgeber eine bessere Planbarkeit zu geben und damit das Risiko der Ablehnung der Teilzeit in Elternzeit aus dringenden betrieblichen Gründen zu minimieren, kann eine Absichtserklärung mit dem Einreichen der Elternzeit hilfreich sein.

ZUR INFO

- Teilzeit mindestens 15 und maximal 32 Stunden pro Woche
 - Berechnung Arbeitszeit und Bereitschaftszeit berücksichtigen (Bereitschaftszeit=Arbeitszeit)
- Nur unter bestimmten Voraussetzungen Recht auf Teilzeit
- Ablehnung durch Arbeitgeber muss schriftlich und fristgerecht erfolgen
 - Ablehnungsgrund können dringend betriebliche Gründe sein
 - Innerhalb von vier Wochen (vor drittem Geburtstag des Kindes)
 - Innerhalb von 13 Wochen (nach drittem Geburtstag des Kindes)

Soll- und Ist-Zustand

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen der Elternzeit scheinen sehr eindeutig zu sein. Trotzdem kann es bei der Elternzeit und der Teilzeitbeschäftigung in Elternzeit immer wieder zu Unklarheiten bis hin zu Konflikten mit dem Arbeitgeber kommen. Diese können zum Beispiel aus den Betreuungszeiten durch staatliche Einrichtungen wie Kindertagesstätten, Kindergärten und Schulen entstehen. Hierdurch bedingte Teilzeitkonzepte (Arbeit „vormittags“, „nachmittags“, „montags bis mittwochs“), die mittels schriftlichen Antrags gestellt wurden, werden durch Arbeitgeber nicht immer schriftlich beantwortet. Rechtlich ist in solchen Fällen von einem stillen Einverständnis des Arbeitgebers auszugehen. Allerdings stellt diese Situation Betroffene vor die Ungewissheit, ob das Teilzeitkonzept Anklang beim Arbeitgeber findet und ob diese Informationen an Dienstplanerinnen/Dienstplaner entsprechend weitergegeben wird. Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber werden durch diese zudem häufig im persönlichen Gespräch getroffen, sodass hierdurch dann nicht automatisch eine schriftliche Fixierung stattfindet. Sollten dann im weiteren Arbeitsalltag die getroffenen Rahmenbedingungen (regelmäßig oder dauerhaft) nicht eingehalten werden muss man sich als Betroffene/Betroffener die Frage stellen, wie man mit dieser Situation umgeht und wie kompromissbereit man sein will bzw. sein kann.

In diese Überlegungen spielt sicherlich auch die Form des Arbeitsvertrags mit hinein, bei der es sich häufig nicht um unbefristete Verträge handelt.

Ratsam ist, primär immer das Gespräch mit den Dienstplaner:innen oder dem Arbeitgeber zu suchen. Zudem besteht die Möglichkeit, beratende Hilfe über Institutionen wie den BDC in Anspruch zu nehmen. Sollten alle Gespräche und Maßnahmen keine befriedigende Lösung bringen, stünde die rechtliche Durchsetzung der Ansprüche zur Verfügung. Dies sollte hoffentlich nur die absolute Ausnahme darstellen. Sollte es aber so weit kommen, ist diese Durchsetzung oder der Wechsel der Arbeitsstelle zu prüfen.

Fazit

Die Elternzeit spielt eine entscheidende Rolle bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sie ermöglicht es, sich intensiv um ein Kind zu kümmern und gleichzeitig beruflich aktiv bleiben zu können. Dies trägt nicht nur zur persönlichen Entwicklung des Kindes bei, sondern auch zur Entlastung der Eltern und zur Förderung einer ausgewogenen Work-Life-Balance. Arbeitgeber sollten daher familienfreundliche Maßnahmen fördern und flexible Arbeitsmodelle anbieten, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen.

Jedoch können im ärztlichen Beruf arbeitsrechtliche Graubereiche, eingefahrene Strukturen und der Mangel an Flexibilität dem gegenüberstehen. Weiterhin fehlen sicherlich bei vielen Arbeitgebern klare und transparente Strukturen, die die Elternzeit und den anschließenden Arbeitsstart adressieren.

RECHTSGRUNDLAGE

- Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)
 - § 15 Absatz 4
 - § 15 Absatz 6
 - § 15 Absatz 7
 - § 16 Absatz 1 Satz 2
 - § 16 Absatz 1 Satz 7
 - § 16 Absatz 3 Satz 1
- Arbeitszeitgesetz (ArbZG)
 - § 7 Abs. 8
- Urteile europäischer Gerichtshof (EuGH)
 - C14/04; 01.12.2005

Angaben ohne Gewähr, im Zweifelsfall gilt immer der Gesetzestext.

Axt S, Blank B, Gump J, Fritze-Büttner F: Elternzeit. Passion Chirurgie. 2024 Juli/August; 14(07/08): Artikel 03_01.

Autoren des Artikels



Dr. med. Steffen Axt

Themenreferat „Familie und berufliche Perspektiven“ im BDC
Klinik für Allgemeine, Viszeral- und Transplantationschirurgie
Universitätsklinikum Tübingen

[> kontaktieren](#)



Dr. med. Beate Blank

BDC-Themenreferat Familie und berufliche Perspektiven
Klinik für Handchirurgie, Plastische und Mikrochirurgie
Dr. Erler Kliniken

[> kontaktieren](#)



Dr. med. Julia Gumpp

BDC-Themenreferat Familie und berufliche Perspektiven
Klinik für Allgemein-, Viszeral- und Thoraxchirurgie
Klinikum Neumarkt Chirurgische Klinik

[> kontaktieren](#)



Dr. med. Frauke Fritze-Büttner

Leiterin Themen-Referat Familie & berufliche Perspektiven im
BDC
Leitende Oberärztin der Klinik für Allgemein- und
Viszeralchirurgie
Sana Klinikum Lichtenberg
Fanningerstr. 32
10365 Berlin

[> kontaktieren](#)