

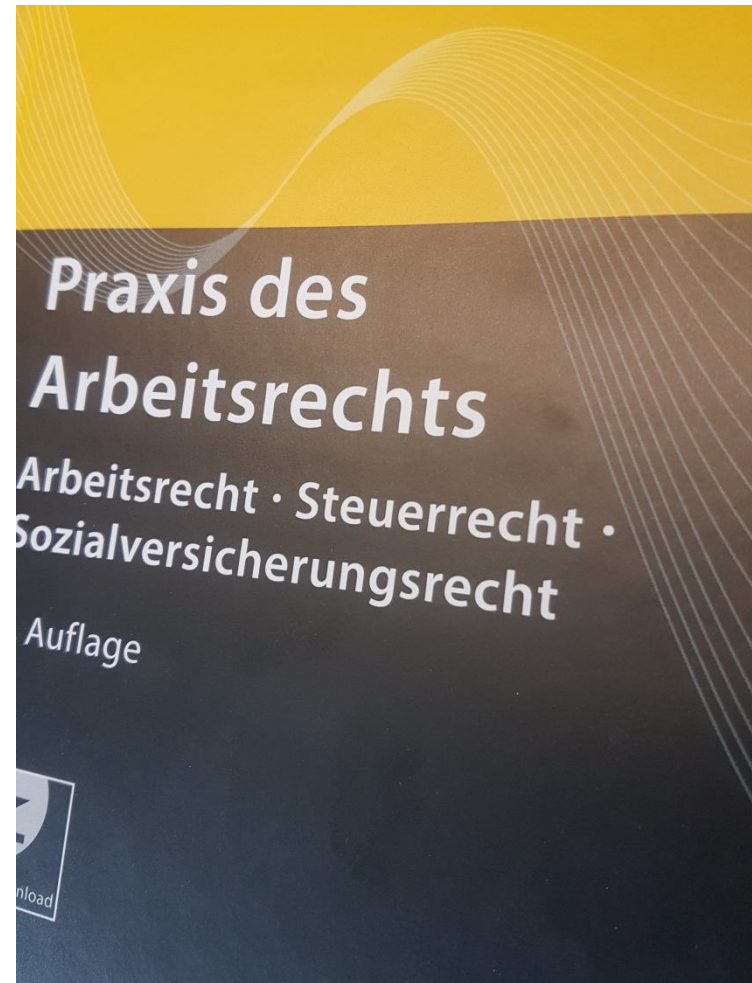
Beruf und Familie

Das Bundeselterngeld- und
Elternzeitgesetz (BEEG)

SCHUPP & PARTNER

RECHTSANWÄLTE & FACHANWÄLTE

IHRE KOMPETENTEN ANWÄLTE IN DÜREN



Björn-M. Folgmann
Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht
Zertifizierter Berater Arbeitsrecht für Unternehmer (VdAA)

Stand: 27.02.2020

THEMA

Bis heute ist kaum etwas so schwierig zu vereinbaren wie Arbeit und Familie.

Die Veranstaltung soll einen kurzen und anschaulichen Einblick in die Regelungen rund um das der Elternzeit zugrunde liegende Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bieten. Ob Mitteilung über Elternzeit, Verlängerung derselben oder der Umgang mit Urlaubsansprüchen - viele Regelungen sind sowohl Arbeitnehmern als auch Arbeitgebern unbekannt.

Die Veranstaltung richtet sich deshalb an die beiden Zielgruppen.

ELTERNZEIT

§ 15 BEEG



Ruhen des
Arbeitsverhältnisses

Teilzeitarbeit

DAUER

maximal 3 Jahre / Kind

Aufteilung in drei
Abschnitte
möglich

Übernahme von bis
zu 24 Monate für das
3. – 8. Lebensjahr des
Kindes

Gilt für Arbeitsverhältnisse, Heimarbeit und Ausbildung sowie bei bereits bestehender Teilzeitbeschäftigung.

ANTRAG

Setzt einen **schriftlichen**
Antrag voraus (§ 16 BEEG)

mindestens 7 / 13
Wochen vor Beginn
der Elternzeit

keine eigenmächtige
Freistellung durch den
Arbeitnehmer selbst

Die Arbeitspflicht
entfällt, es sei denn,
Teilzeitarbeit ist
beantragt



Arbeitsverhältnis
bleibt bestehen



Rechtsfolgen der
Elternzeit



Sonderkündigungs-
schutz



Urlaubsanspruch
entsteht

Besonderheit Teilzeitarbeit

Es kann Teilzeitarbeit
verlangt werden

Verringerung des
Stundenumfangs der
Arbeitszeit

Änderung der Verteilung der
Arbeitszeit

Recht des Arbeitnehmers
infolge TzBfG zur alten
Verteilung zurückzukehren

Arbeitnehmer und
Arbeitgeber sollen hierüber
verhandeln

**Einschränkungen nach
§ 15 Abs. 7 TzBfG**

Einschränkungen nach § 15 Abs. 6 BEEG

- der Arbeitgeber beschäftigt regelmäßig mehr als 15 Arbeitnehmer;
- Das Arbeitsverhältnis besteht mehr als 6 Monate
 - keine dringenden betrieblichen Gründe
 - schriftliche Mitteilung vor Beginn der Teilzeittätigkeit

Was bedeutet schriftlich?

Es muss schon ein unterzeichnetes Originalschreiben eingereicht werden (**BAG vom 10.05.2016, 9 AZR 145/15**).

Daraus wird deutlich, dass für ein wirksames Elternzeitverlangen die Einhaltung der Schriftform des § 126 Abs. 1 BGB konstitutiv wirkt. Anhaltspunkte dafür, dass der Gesetzgeber die Formvorschrift eingeführt hat, ohne diese iSv. § 125 Satz 1 BGB einzuordnen, fehlen.

Die Textform (Telefax-Schreiben oder E-Mail reichen also nicht aus).

Rechtsfolgen der „fehlenden Schriftlichkeit“

- kein Anspruch auf Freistellung gegen den Arbeitgeber
 - kein Sonderkündigungsschutz

Besonderer Kündigungsschutz

Während der **Elternzeit** besteht grundsätzlich **Kündigungsschutz**, laut § 18 BEEG.

Ein Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis kündigen, und zwar ab dem Zeitpunkt, von dem an **Elternzeit** verlangt wird. Der späteste Kündigungstermin liegt acht Wochen vor Beginn der **Elternzeit**.

Während der Elternzeit Kündigung nur möglich mit Zustimmung der für den Arbeitsschutz zuständigen Behörde (für das Rheinland: Bezirksregierung Köln oder Düsseldorf).

Besonderheit Urlaubsanspruch während der Elternzeit

Auch während der Freistellungsphase der Elternzeit entstehen Urlaubsansprüche des Arbeitnehmers.

Grund: Urlaubsansprüche knüpfen nur an den Bestand des Arbeitsverhältnisses an.

Aber: § 17 BEEG gibt dem Arbeitgeber die Möglichkeit den Urlaubsanspruch anteilig zu kürzen. Das Bundesarbeitsgericht sieht hierin auch keine Verletzung von Unionsrecht (BAG 9 AZR 362/18).

Ich hoffe, Ihnen hat die Veranstaltung gefallen und Sie haben einen kleinen Einblick in den umfangreichen Themenkomplex des Arbeitgebers als Vertragspartner, vor allen Dingen in der Phase der Existenzgründung erhalten.

Sollten Sie künftig Fragen haben, können Sie sich gerne an mich wenden unter:

0 24 21-30 83-0

oder

info@schupp-und-partner.de

Ihr Björn-M. Folgmann

Sie finden uns auch auf:



SCHUPP & PARTNER

RECHTSANWÄLTE & FACHANWÄLTE

IHRE KOMPETENTEN ANWÄLTE IN DÜREN

MARKT 16 · 52349 DÜREN

TELEFON 0 24 21-30 83-0 · TELEFAX 0 24 21-30 83-20

INFO@SCHUPP-UND-PARTNER.DE

WWW.SCHUPP-UND-PARTNER.DE