SONDERAUSGABE

LOHN & GEHALT AKTUELL

zuverlässig | praxisnah | betriebsprüfungssicher



ELTERNZEIT BETRIEBSPRÜFUNGSSICHER BEARBEITEN

AUSWIRKUNGEN

Während der Elternzeit mit vollständiger Freistellung ruht das Arbeitsverhältnis. Beschäftigte können während der Elternzeit alternativ in Teilzeit arbeiten. In beiden Fällen gibt es für Sie einiges zu erledigen. Seite 4 und 5

SOZIAL-VERSICHERUNG

Die Elternzeit ist mit vielen sozialversicherungsrechtlichen Besonderheiten und einigen wichtigen Meldungen verbunden – das gilt sowohl bei vollständiger Freistellung als auch im Fall der Eltern-Teilzeit. Seite 6 und 7

ELTERNGELD

Viele Beschäftigte beantragen Elterngeld. Dabei handelt es sich nicht um eine Zahlung Ihres Unternehmens, in die Antragsvorgänge sind Sie aber involviert. Daher sollten Sie die Details rund um die Leistung kennen. Seite 10



„Eine besondere Situation – und viel Arbeit für Sie“

Liebe Leserin, lieber Leser,

die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewinnt in der modernen Arbeitswelt stetig an Bedeutung. Ein Baustein der „Work-Life-Integration“ ist die in §§ 15 und 16 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) gesetzlich geregelte Elternzeit. Direkt im Anschluss an den Mutterschutz steht es sowohl Müttern als auch Vätern rechtlich frei, Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Für Unternehmen bringt diese Phase jedoch komplexe Herausforderungen mit sich – zumal sich Beschäftigte vollständig freistellen lassen oder in reduzierter Teilzeit weiterarbeiten können. Auch für Sie entstehen dadurch zahlreiche wichtige Aufgaben: Anstehende Meldungen an die Sozialversicherungsträger müssen fristgerecht erfolgen, Entgeltänderungen fehlerfrei umgesetzt und knifflige Versicherungsfragen lückenlos geklärt werden. Fehler bei den gesetzlichen Vorgaben können bei der nächsten Betriebsprüfung teure Konsequenzen nach sich ziehen. Nutzen Sie als Hilfestellung bei dieser schwierigen Aufgabe die Informationen aus dieser Sonderausgabe.

Viel Spaß beim Lesen wünscht Ihnen Ihre



Britta Schwalm

Als Rechtsanwältin und Expertin für Sozialversicherungs- und Lohnsteuerrecht berät sie vor allem kleine und mittelständische Unternehmen.

INHALT

GRUNDREGELN

3 Für Väter und Mütter: Das bedeutet Elternzeit

RECHTSFOLGEN

4–5 Diese Folgen hat eine Elternzeit für das Beschäftigungsverhältnis – und das sind Ihre Aufgaben

VERSICHERUNGSPFLICHT

6–7 So regeln Sie die wichtigsten Fragen rund um die Sozialversicherung während der Elternzeit

ANSPRÜCHE & SONDERFÄLLE

8–9 Wie Mitarbeiter die Elternzeit richtig beantragen

So gehen Sie rechtssicher vor, wenn Elternzeit und Mutterschutz zusammentreffen

9 Urlaubsansprüche: Denken Sie an die Kürzungsmöglichkeit für die Zeit der Freistellung

WICHTIGE ARBEITGEBERPFLICHTEN

10 Elterngeld? Achten Sie auf Ihre Bescheinigungspflichten und Ihren Spielraum beim Entgelt

ELTERNZEIT IM ÜBERBLICK

11 Vom Anfang bis zum Ende: Das bedeutet Elternzeit für Sie als Entgeltabrechner

IMPRESSUM Lohn & Gehalt aktuell: ISSN: 1436–395X, **Verleger:** VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn | Telefon: 02 28/9 55 01 60, Fax: 02 28/3 69 64 80 | E-Mail: kundendienst@vnr.de | **Internet:** www.vnrag.de | Sitz: Bonn, HRB 8165

Vorstand: Richard Rentrop, Michael Schrader, Bonn, **Herausgeber/redaktionell verantwortlich:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse s. o., **Verantwortliche Chefredakteurin:** Britta Schwalm, Schwabstedt, **Produktmanagement:** Vanessa Gronau, Bonn, **Gutachter:** Gerald Eilts, Berumbur; Rainer Fuchs, Achern; Simone Clement, Stuttgart, **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen; **Herstellungsleitung:** Sebastian Gerber, Bonn; **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier; **Erscheinungsweise:** 35 Ausgaben pro Jahr.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf geschlechterspezifische Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen in den grundsätzlichen Hinweisen gelten daher gleichermaßen für alle Geschlechter. Alle Angaben in „Lohn & Gehalt aktuell“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Es kann jedoch keine Gewähr übernommen werden, eine Haftung ist ausgeschlossen.

Bildernachweis: Titelseite © MQ-Illustrations – AdobeStock

© 2026 by VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau

Dieses monothematische Supplement liegt der Ausgabe KW 43–44/2026 von „Lohn & Gehalt aktuell“ bei.

Für Väter und Mütter: Das bedeutet Elternzeit

Im Anschluss an die Mutterschutzfrist kann die Mutter direkt in Elternzeit gehen. Ebenso kann sie zunächst wieder arbeiten und später Elternzeit beanspruchen. Der Vater eines Kindes kann ebenfalls Elternzeit nehmen.

Anspruch auf Elternzeit hat jeder Arbeitnehmer und jede Arbeitnehmerin. Der Umfang der Arbeitszeit ist gleichgültig. Der Anspruch besteht also für

- Vollzeitmitarbeiter,
- Mitarbeiter in Teilzeit,
- geringfügig Beschäftigte,
- befristet oder unbefristet Beschäftigte.

Auch Heimarbeiter und Auszubildende können Elternzeit nehmen.

ACHTUNG

Die Inanspruchnahme von Elternzeit verlängert ein befristetes Arbeitsverhältnis nicht. Ein Ausbildungsverhältnis verlängert sich aber um die Dauer der Elternzeit.

In diesem Umfang ist Elternzeit möglich

Die Elternzeit umfasst maximal 3 Jahre. Beide Elternteile können ihre Elternzeit gleichzeitig in vollem Ausmaß in Anspruch nehmen. Dabei kann die Elternzeit des Vaters direkt nach der Geburt beginnen, die der Mutter im Anschluss an die Mutterschutzfrist. Diese wird dann allerdings auf die Elternzeit angerechnet. Die Elternzeit endet grundsätzlich einen Tag vor dem 3. Geburtstag des Kindes. Darüber hinaus haben die Eltern folgende Möglichkeiten:

1. Übertragung bis zu 24 Monate

Eltern können für alle seit dem 1.7.2015 geborenen Kinder eine nicht beanspruchte Elternzeit von bis zu 24 Monaten zwischen dem 3. Geburtstag und dem vollendeten 8. Lebensjahr des Kindes in Anspruch nehmen. Eine Zustimmung des Arbeitgebers für die Übertragung ist nicht notwendig.

ACHTUNG

Mitarbeiter müssen Elternzeit, die sie zwischen dem 3. und 8. Lebensjahr des Kindes nehmen wollen, 13 Wochen zuvor ankündigen.

3. Elternzeit ist in insgesamt 3 Abschnitten möglich

Eltern können ihre Elternzeit in bis zu 3 Abschnitte aufteilen.

ACHTUNG

Möchten Mitarbeiter Ihres Unternehmens den 3. Block Elternzeit zwischen dem vollendeten 3. und 8. Lebensjahr nehmen, hat Ihr Unternehmen die Möglichkeit, dies aus dringenden betrieblichen Gründen abzulehnen.

Bescheinigung über bisherige Elternzeiten

Beschäftigte müssen neuen Arbeitgebern auf Verlangen eine Bescheinigung über bereits beanspruchte Elternzeiten bei früheren Arbeitgebern vorlegen, wenn sie beim neuen Arbeitgeber Elternzeit beantragen.

Arbeitgeberwechsel: Elternzeit ist übertragbar

Nicht in Anspruch genommene Elternzeit wird automatisch auf die Zeit nach Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes übertragen. Da die Übertragung nicht mehr von der Zustimmung des Arbeitgebers abhängt, bleibt die nicht in Anspruch genommene Elternzeit auch bei einem Arbeitgeberwechsel erhalten.

ACHTUNG

Stellt Ihr Unternehmen eine Mitarbeiterin/einen Mitarbeiter mit einem kleinen Kind ein, könnte es passieren, dass entsprechende Ansprüche geltend gemacht werden.

Ist die Elternstartzeit vom Tisch?

Ab dem 1.1.2024 sollte eigentlich der zweite Elternteil, also in den meisten Fällen der Vater, 2 Wochen Sonderurlaub nach der Geburt erhalten. Das sah ein Gesetzentwurf vor, den das Bundesfamilienministerium Anfang 2023 vorgelegt hatte. Damit sollte eine EU-Richtlinie umgesetzt werden. Geplant war die Zeit als bezahlter Urlaub. Der zweite Elternteil sollte die Entgeltfortzahlung allerdings nicht vom Arbeitgeber erhalten. Dieser sollte zunächst zwar den vollen Lohn auszahlen, das Geld aber anteilig von den Krankenkassen zurückgezahlt bekommen. Finanziert werden sollte die Familienstartzeit durch ein Umlageverfahren, wie Sie es bereits vom Ausgleich der Leistungen von Kleinbetrieben bei der Arbeitsunfähigkeit (U1) und vom Ausgleich aller Unternehmen bei Mutterschaftsleistungen (U2) kennen. Im Koalitionsvertrag von Union und SPD wurde die Familienstartzeit allerdings nicht mehr erwähnt.

ACHTUNG

Die geplante Regelung war eine Umsetzung der EU-Richtlinie 2019/1158. Diese hat das Ziel, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern und die Vater-Kind-Bindung zu stärken. Sie verpflichtet alle Mitgliedstaaten, Vätern oder zweiten Elternteilen eine bezahlte Freistellung von mindestens 10 Tagen zu gewähren. Deutschland als EU-Mitgliedstaat hätte die Richtlinie eigentlich schon bis Sommer 2022 umsetzen sollen. Da die Bundesregierung dies nicht getan hat, hat die Europäische Kommission ein Vertragsverletzungsverfahren gegen die Bundesrepublik eingeleitet.

Diese Folgen hat eine Elternzeit für das Beschäftigungsverhältnis – und das sind Ihre Aufgaben

Während der Elternzeit mit vollständiger Freistellung ruht das Arbeitsverhältnis, ist aber nicht beendet. Beschäftigte haben während ihrer Elternzeit die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten. In beiden Fällen – bei Freistellung und bei einer Teilzeitbeschäftigung – gibt es für Sie einiges zu erledigen. Lesen Sie hier, wie Sie dabei rechtssicher vorgehen.

Das Ruhen des Beschäftigungsverhältnisses hat folgende Auswirkungen:

KONSEQUENZ FÜR IHR UNTERNEHMEN	KONSEQUENZ FÜR DEN MITARBEITER/DIE MITARBEITERIN UND FÜR SIE ALS ENTGELTABRECHNER
Keine Pflicht zur Entgeltzahlung	Keine Pflicht zur Arbeitsleistung
Keine Beitragspflicht zur Sozialversicherung	Keine Abführung von Beiträgen für den Mitarbeiter/die Mitarbeiterin, Versicherung in allen Sozialversicherungszweigen bleibt bestehen
Keine Pflicht, Einmalzahlungen zu leisten, die Gegenleistung für erbrachte Arbeit sind (z. B. Provisionen)	Kein Anspruch auf Einmalzahlungen, die für geleistete Arbeit entrichtet werden
Pflicht zur Zahlung von Einmalzahlungen, die unabhängig von der geleisteten Arbeit gezahlt werden (Gratifikation für Betriebstreue) bzw. deren Voraussetzung allein das Bestehen des Beschäftigungsverhältnisses ist. Bestimmte Leistungen dürfen gekürzt werden, falls vereinbart.	Anspruch auf Einmalzahlungen, die unabhängig von der geleisteten Arbeit entrichtet werden. Diese Einmalzahlungen sind unter Umständen beitragspflichtig (s. u.).
Keine Pflicht zur Gewährung von Sachbezügen	Dienstfahrzeug muss abgeliefert werden; eine evtl. Werkswohnung darf nicht entzogen, aber Mietzahlung kann verlangt werden.

Eine Einmalzahlung, die Ihr Unternehmen während eines Entgeltzahlungszeitraumes leistet, in dem die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter wegen Elternzeit kein Entgelt erhält, ist lohnsteuer-und beitragspflichtig. Beitragspflicht gilt aber nur, wenn Ihr Unternehmen der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter im laufenden Kalenderjahr bereits Arbeitsentgelt gezahlt hat.

ACHTUNG

Mitarbeiter in Elternzeit tragen normalerweise nichts zu einer Zielerreichung bei. Deshalb darf ihr Arbeitgeber einen vereinbarten Bonus für die Zeit der Freistellung entsprechend kürzen. Dies stellt ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) klar (vom 2.7.2025, Az. 10 AZR 119/24).

Es besteht ein Anspruch auf Eltern-Teilzeit

Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, die Mutter oder Vater geworden sind, können im Rahmen ihrer Elternzeit Teilzeit verlangen. Wünscht ein Arbeitnehmer Teilzeit während der Elternzeit, darf Ihr Unternehmen das nur in Ausnahmefällen ablehnen. Jeder in Ihrem Unternehmen beschäftigte Arbeitnehmer kann während seiner Elternzeit in Teilzeit weiterarbeiten. Das gilt auch für

- Teilzeitkräfte, die ihre Arbeitszeit während der Elternzeit weiter reduzieren oder beibehalten wollen,
- befristet Beschäftigte. Allerdings verlängert die Elternzeit die Befristung nicht.

Beschäftigte in Elternzeit können mit einer Wochenarbeitszeit von maximal 32 Stunden arbeiten. Die Wochenarbeitszeit muss mindestens 15 Stunden betragen. Beantragt der Beschäftigte eine geringere Arbeitszeit, darf Ihr Unternehmen das ablehnen. Einigt sich Ihr Unternehmen mit dem Beschäftigten, gibt es keine Untergrenze. Denkbar ist auch, dass ein Mitarbeiter in Teilzeit seine Arbeitszeit während der Elternzeit von beispielsweise 20 Wochenstunden auf bis zu 32 Stunden aufstockt. Wichtig ist nur, dass er die 32-Stunden-Grenze während der Elternzeit nicht überschreitet. Anspruch auf Aufstockung während der Elternzeit hat ein Mitarbeiter aber nicht.

Gibt es dringende betriebliche Gründe?

Ablehnen darf Ihr Unternehmen die Teilzeit nur aus dringenden betrieblichen Gründen. Was unter einen dringenden betrieblichen Grund fällt, steht nicht im Gesetz. Voraussetzung hierfür ist jedenfalls, dass die Gewährung der Teilzeit erhebliche Störungen im Arbeitsablauf oder für die Arbeitsorganisation verursachen würde. Möchte Ihr Unternehmen den Eltern-Teilzeitwunsch ablehnen, muss dies innerhalb von 4 Wochen mit Begründung in Textform geschehen. Es kommt dabei auf den rechtzeitigen Zugang beim Arbeitnehmer und nicht auf das pünktliche Absenden an.

ACHTUNG

Im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) gibt es eine Zustimmungsfiktion: Wenn Ihr Betrieb sich während einer Frist von 4 bzw. 8 Wochen (bei Übertragung der Elternzeit nach dem 3. Lebensjahr) nach Zugang des Teilzeitantrags des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin in Textform nicht äußert, gilt die Zustimmung als erteilt (§ 15 Abs. 7 BEEG).

Tätigkeit bei anderen Arbeitgebern möglich

Grundsätzlich dürfen die Mitarbeiter Ihres Unternehmens während der Elternzeit auch bei anderen Arbeitgebern arbeiten. Als Höchstgrenze gelten insgesamt 32 Stunden pro Woche. Auch hierbei gilt: Die Ablehnung muss der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter innerhalb von 4 Wochen mit Begründung in Textform zugehen. Kommt das Schreiben zu spät oder ist die Schriftform nicht eingehalten, gilt die Zustimmung als erteilt.

So prüfen Sie, ob ein Anspruch auf Eltern-Teilzeit besteht

DAS MUSS FÜR EINEN ANSPRUCH AUF TEILZEIT GEGEBEN SEIN	LIEGT VOR
1. Ihr Unternehmen beschäftigt mehr als 15 Arbeitnehmer. Teilzeitkräfte zählen nicht anteilig, sondern je als ein Arbeitnehmer. Auszubildende zählen nicht.	○
2. Die betreffende Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer arbeitet seit mindestens 6 Monaten ununterbrochen bei Ihnen.	○
3. Die bisher vertraglich vereinbarte Arbeitszeit soll für mindestens 2 Monate auf einen Umfang von 15 bis maximal 32 Wochenstunden (gilt für Geburten seit dem 1.9.2015) verringert werden.	○
4. Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter hat den Teilzeitwunsch mindestens 7 Wochen (bei Teilzeitarbeit während einer Elternzeit im Zeitraum zwischen dem 3. und der Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes: 13 Wochen) vor dem gewünschten Beginn schriftlich mitzuteilen. Der Antrag muss den Beginn und den Umfang der verringerten Arbeitszeit und die gewünschte Verteilung enthalten.	○
5. Dem Teilzeitwunsch dürfen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen (s. u.).	○

Bis zu 2 Verringerungen sind möglich

Besteht ein Anspruch, können Arbeitnehmer während der Gesamtdauer der Elternzeit zweimal eine Verringerung der Arbeitszeit beanspruchen – auch wenn eine einvernehmliche Regelung nicht möglich ist. Eine zuvor einvernehmliche Arbeitszeitverringerung wird auf diese beiden Male nicht angerechnet (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 19.2.2013, Az. 9 AZR 461/11).

Kein Anspruch auf 603-€-Minijobs

Mitarbeiter in Elternzeit könnten theoretisch auch als 603 €-Kräfte arbeiten. In diesen Fällen sind sie grundsätzlich rentenversicherungspflichtig (mit Befreiungsmöglichkeit). Im Übrigen führen Sie die Pauschalen in Höhe von 15 % (Rentenversicherung), 13 % (Krankenversicherung) und 2 % Lohnsteuer an die Minijob-Zentrale der Knappschaft-Bahn-See ab.

ACHTUNG

Mitarbeiter haben nur dann einen Anspruch auf Eltern-Teilzeit, wenn die Wochenstundenzahl mindestens 15 beträgt. Ein Anspruch auf einen Elternzeit-Minijob haben die Beschäftigen damit nicht. Der Grund: Wegen des gesetzlichen Mindestlohns wird die 603-€-Grenze auf jeden Fall überschritten: 13,90 € pro Stunde ergibt ein Monatsentgelt von mindestens ((15 x 13,90 € x 13) : 3 =) 903,50 €.

Es gilt ein besonderer Kündigungsschutz

Während der Elternzeit besteht für die Beschäftigten ein besonderer Kündigungsschutz. Das bedeutet: Ihr Unternehmen darf einem Mitarbeiter vor Beginn und während der Elternzeit nicht kündigen. Dieser Schutz setzt bereits ein, wenn der Mitarbeiter die Elternzeit beantragt, nach § 18 BEEG aber frühestens

1. 8 Wochen vor Beginn einer Elternzeit bis zum vollendeten 3. Lebensjahr des Kindes und
2. 14 Wochen vor Beginn einer Elternzeit zwischen dem 3. Geburtstag und dem vollendeten 8. Lebensjahr.

Der besondere Kündigungsschutz macht die Entlassung von Mitarbeitern in Elternzeit nicht komplett unmöglich. Soll einem Arbeitnehmer in Elternzeit gekündigt werden, benötigt Ihr Unternehmen aber die Zustimmung der obersten Landesbehörde. Der Kündigungsschutz gilt auch für ein Teilzeitarbeitsverhältnis im Rahmen der Elternzeit. Außerdem muss Ihr Betrieb den besonderen Kündigungsschutz beachten, wenn der Mitarbeiter auf die Elternzeit verzichtet hat, während des einschlägigen Zeitraums aber in Teilzeit arbeitet und Anspruch auf Elterngeld hat (bzw. deshalb keinen Anspruch hat, weil sein Einkommen die Grenze für das Elterngeld übersteigt). Die Elternzeit kann in mehrere Abschnitte aufgeteilt werden. Für jeden der Anteile gilt besonderer Kündigungsschutz, der jeweils vor Antritt der Elternzeit einsetzt (BAG, Urteil vom 18.6.2026, Az. 2 AZR 213/25).

So regeln Sie die wichtigsten Fragen rund um die Sozialversicherung während der Elternzeit

Während einer Elternzeit mit Freistellung ruht das Beschäftigungsverhältnis. Doch auch in diesem Fall dürfen Sie vor allem eine wichtige Meldung nicht übersehen. Arbeiten Beschäftigte während ihrer Elternzeit in Teilzeit weiter, gelten im Hinblick auf die Sozialversicherung einige wichtige Besonderheiten. Lesen Sie hier, worauf Sie besonders achten müssen.

Für freigestellte Beschäftigte in Elternzeit müssen Sie eine Unterbrechungsmeldung erstatten. Für die Mutter haben Sie diese Meldung häufig bereits im Rahmen des Mutterschutzes erstattet. In diesem Fall ist eine neue Unterbrechungsmeldung für die Elternzeit erforderlich, wenn diese nicht direkt an den Mutterschutz anschließt. Abgabegrund der Unterbrechungsmeldung ist „52".

ACHTUNG

Wenn Versicherungspflicht durch eine Teilzeitbeschäftigung eintritt, brauchen Sie keine Anmeldung zu erstatten.

Treffen mehrere Unterbrechungsgründe aufeinander, müssen Sie die Zeiten der Arbeitsunterbrechung zusammenrechnen. Die Frist beginnt nicht von Neuem zu laufen. Die Unterbrechungsmeldung erstatten Sie für den Zeitraum „Jahresanfang bis zum Wegfall des Entgeltanspruchs" und nicht für den Unterbrechungszeitraum.

Denken Sie an diese Meldung

Damit die Krankenkassen prüfen können, inwiefern während einer Elternzeit die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenkasse weiter besteht, müssen Sie seit 2024 Beginn und Ende einer Elternzeit an die Krankenkassen melden, und zwar mit den folgenden Abgabegründen:

„17" für die Beginn-Meldung: Hier tragen Sie wie bei einer Anmeldung das Startdatum der Elternzeit ein. Fällig ist die Meldung bei der nächsten Abrechnung oder innerhalb von 6 Wochen nach Beginn der Elternzeit. Ein voraussichtliches/vereinbartes Ende geben Sie nicht an, damit keine unnötigen Korrekturen anfallen.

„37" für die Ende-Meldung. Damit melden Sie, dass die Elternzeit tatsächlich beendet ist. Fällig ist die Meldung mit der nächsten Entgeltabrechnung oder innerhalb von 6 Wochen nach Ende der Elternzeit.

Wann und wie die Meldung fällig wird

DETAIL	DAS BEDEUTET KONKRET
Nur bei Unterbrechung der Entgeltzahlung	Die Meldepflicht besteht nur, wenn die Beschäftigung durch Wegfall des Anspruchs auf Entgelt unterbrochen wird. Arbeiten Beschäftigte also während der Elternzeit in Teilzeit weiter, brauchen Sie keine Meldung zu erstatten.
Alle Unterbrechungen von mindestens einem Kalendermonat	Wie bei der Pflicht zur Abgabe der Unterbrechungsmeldung nach § 9 Abs. 1 Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung (DEÜV) muss die vorgenannte Unterbrechung mindestens einen Kalendermonat andauern, um die Meldepflicht auszulösen.
Sonderfall: freiwillige Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung	Die Kalendermonatsfrist ist nicht Voraussetzung, wenn der Beschäftigte freiwilliges Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist. Hier müssen Sie immer den Beginn und das Ende der Elternzeit melden. Damit wird sichergestellt, dass die Beitragsberechnung und der Beitragsbescheid auch bei Elternzeiten von weniger als einem Kalendermonat schnell geändert werden können.
Empfänger sind nur gesetzliche Krankenkassen.	Die Meldepflicht besteht nur für Mitarbeiter, die bei einer gesetzlichen Krankenkasse versichert sind. Deshalb ist Empfänger der Meldungen auch stets eine gesetzliche Krankenkasse.
Angaben zum Mitarbeiter	Damit Beschäftigte im neuen Meldeverfahren eindeutig identifiziert werden können, müssen Sie deren Versicherungsnummer angeben. Zusätzlich sind Namen und Anschriften der betreffenden Mitarbeiter erforderlich.

Eine Ende-Meldung müssen Sie auch dann abgeben, wenn der Mitarbeiter – bei Fortdauer der Elternzeit – eine Teilzeitbeschäftigung in Ihrem Unternehmen beginnt.

ACHTUNG

Die Beschäftigung muss aber mehr als ein Minijob sein.

Der anzugebende Meldezeitraum endet mit dem Tag vor Aufnahme der Beschäftigung. Endet die Beschäftigung wieder, dauert die Elternzeit aber weiterhin an, müssen Sie (erneut) eine Beginn-Meldung nach den oben dargestellten Kriterien abgeben. Endet die versicherungsrechtliche Beschäftigung während der Elternzeit, geben Sie zusätzlich zur Abmeldung eine Ende-Meldung mit dem Datum des Beschäftigungsendes ab.

Eintragung des Großbuchstaben „U“

Für Mitarbeiter in Elternzeit tragen Sie den Großbuchstaben „U“ im Lohnkonto ein. Die Eintragung des genauen Zeitraums ist nicht erforderlich.

ACHTUNG

Wird die Beschäftigung mit Beginn der Elternzeit beendet, ist das „U“ nicht mehr nötig, weil Sie das Ende der Elternzeit bereits in die Lohnsteuerbescheinigung eintragen.

Den Großbuchstaben „U“ vermerken Sie bei Inanspruchnahme der Elternzeit auch im Lohnkonto und auf der Lohnsteuerbescheinigung, wenn der Mitarbeiter während der Elternzeit eine Teilzeittätigkeit beim selben Arbeitgeber aufnimmt. Die Kennzeichnung der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung mit dem Großbuchstaben „U“ soll das Finanzamt bei Vorlage der Bescheinigung zur Veranlagung zur Einkommensteuer darauf hinweisen, dass der Arbeitnehmer Lohnersatzleistungen bezogen haben kann, die dem Progressionsvorbehalt unterliegen. Der Lohnsteuerjahresausgleich ist ausgeschlossen, wenn der Großbuchstabe „U“ im Lohnkonto eingetragen oder auf der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung vermerkt ist.

Das gilt für die Versicherungspflicht bei Teilzeit

Eine Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der Elternzeit führt an sich noch nicht zum Wechsel im Versicherungsstatus. Wenn ein Mitarbeiter Ihres Unternehmens vor Eintritt der Elternzeit wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei war, bleibt er das auch für die Dauer der Unterbrechung. Nimmt er aber während der Elternzeit eine Beschäftigung auf, bei der das regelmäßige Arbeitsentgelt die maßgebende Jahresarbeitsentgeltgrenze unterschreitet, ist dieser kranken- und pflegeversicherungspflichtig in der gesetzlichen Krankenversicherung.

ACHTUNG

Das bleibt nicht dauerhaft so. Hat der Beschäftigte nach dem Ende der Elternteilzeitarbeit wieder ein Einkommen oberhalb der Jahresarbeitsentgeltgrenze, endet die Versicherungspflicht aufgrund der Teilzeitbeschäftigung mit Ablauf des Kalenderjahres. Der betreffende Mitarbeiter kann dann (freiwilliges) GKV-Mitglied bleiben. Das gilt selbst dann, wenn er nach dem Ende der versicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung bei dem anderen Arbeitgeber die durch die Elternzeit unterbrochene „erste“ Beschäftigung in Ihrem Unternehmen mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt über der maßgebenden Jahresarbeitsentgeltgrenze wieder aufnimmt. Eine dauerhafte Rückkehr zur Versicherungspflicht funktioniert auf diese Weise nicht.

Übt ein Mitarbeiter während seiner Elternzeit ein Teilzeitarbeitsverhältnis aus, berechnen Sie die Beiträge sowie die Umlagen U1, U2 und die Insolvenzgeldumlage aus dem (neuen) Teilzeitentgelt und führen die Abgaben an die jeweilige Einzugsstelle (Krankenkasse des Mitarbeiters) ab.

ACHTUNG

Reduziert sich das Entgelt und wird ein bisher krankenversicherungsfreier privat krankenversicherter Mitarbeiter dadurch krankenversicherungspflichtig, kann er sich auf Antrag für die Dauer der Elternzeit von der Krankenversicherungspflicht befreien lassen (§ 8 Abs. 1 Sozialgesetzbuch (SGB) V). Rentenversicherungspflicht besteht sowohl für die Elternzeit als auch für die Beschäftigung (Mehrfachversicherung). Hiervon gibt es keine Befreiungsmöglichkeit.

Übergangsbereich auch für die Elternzeit

Möglicherweise befindet sich das regelmäßige Entgelt eines Mitarbeiters in Elternteilzeit aufgrund der Arbeitszeitreduzierung im sogenannten Übergangsbereich (Entgelt zwischen 603,01 € und maximal 2.000 €). In diesen Fällen wenden Sie die Regelungen des Übergangsbereichs auch für die Mitarbeiter in Elternteilzeit an. Das bedeutet: Für diese Mitarbeiter berechnen Sie die Arbeitnehmerbeiträge und die Umlagen nach einer reduzierten Beitragsbemessungsgrundlage, die Sie anhand der aktuellen Formeln ermitteln.

ACHTUNG

Ändert sich während der Beschäftigung das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt, bewerten Sie die Beschäftigung ab dem Änderungszeitpunkt versicherungsrechtlich neu. Für die zurückliegende Zeit bleibt es beim bisherigen sozialversicherungsrechtlichen Status.

Besonderheiten gelten für Minijobs

Mitarbeiter in Elternzeit können auch als 603-€-Kräfte arbeiten. In diesen Fällen sind sie grundsätzlich rentenversicherungspflichtig (mit Befreiungsmöglichkeit). Im Übrigen führen Sie aktuell (also noch im Jahr 2026) grundsätzlich folgende Pauschalen ab:

- in Höhe von 15 % für die Rentenversicherung,
- in Höhe von 13 % für die Krankenversicherung und
- in Höhe von 2 % pauschale Lohnsteuer.

Alle pauschalen Abgaben sowie der Aufstockungsbetrag für die Rentenversicherung in Höhe von 4,6 % gehen an die Minijob-Zentrale der Knappschaft-Bahn-See.

ACHTUNG

Kurzfristig befristete Aushilfstätigkeiten werden während der Elternzeit berufsmäßig ausgeübt. Daher sind solche Beschäftigungen immer versicherungspflichtig – auch wenn sie auf 3 Monate oder 70 Arbeitstage befristet sind.

Wie Mitarbeiter die Elternzeit richtig beantragen

Voraussetzung für den Beginn der Elternzeit ist ein ordnungsgemäßer und fristgemäßer Antrag der/des Beschäftigten. Kommt dieser zu spät, ist die Elternzeit damit nicht hinfällig. Der Beginn verschiebt sich einfach entsprechend nach hinten. Lesen Sie hier, wie Sie in jedem Fall richtig reagieren.

Der entsprechende Antrag der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers auf Elternzeit muss den gewünschten Anfangstermin sowie den gewünschten Zeitraum innerhalb der ersten 2 Jahre enthalten. Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter muss bei der Beantragung auf Fristen achten: Grundsätzlich muss Ihnen der Antrag spätestens 7 Wochen vor dem Anfangszeitpunkt der Elternzeit vorliegen.

ACHTUNG

Bis 30.4.2025 war noch ein schriftlicher Antrag auf Elternzeit nötig. Ein Fax oder eine E-Mail erfüllten diesen Anspruch nicht. Für Kinder, die seit dem 1.5.2025 geboren wurden, genügt die Textform. Arbeitnehmer, deren Kinder ab diesem Zeitpunkt geboren wurden, können die Elternzeit also beispielsweise auch per E-Mail beantragen. Denken Sie daran, dass für ältere Kinder noch Anträge in Schriftform (auf Papier und unterschrieben) nötig sind.

Für die Anträge der Beschäftigten auf Elternzeit gilt nach § 16 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) Folgendes:

1. Erster Abschnitt

Bis zum vollendeten 3. Lebensjahr des Kindes muss die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter ihre/seine Elternzeit spätestens 7 Wochen vor Beginn in Textform oder bei Kindern, die vor dem 1.5.2025 geboren wurden, schriftlich anmelden.

ACHTUNG

Bei Kindern unter 3 Jahren müssen sich Beschäftigte bei Ihrer Anmeldung verbindlich festlegen, wie sie die Elternzeit in den ersten 2 Jahren gestalten wollen.

2. Zweiter Abschnitt

Elternzeit, die Beschäftigte zwischen dem 3. Geburtstag und dem vollendeten 8. Lebensjahr des Kindes nehmen möchten, muss spätestens 13 Wochen vor Inanspruchnahme angemeldet werden.

ACHTUNG

Die verlängerte Ankündigungsfrist von 13 Wochen gilt auch für das Verlangen einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit nach dem 3. Geburtstag des Kindes.

3. Bei Überschneidung

Beginnt die Elternzeit vor dem 3. Geburtstag und dauert sie ohne Unterbrechung darüber hinaus an, muss die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter für den Anteil vor dem 3. Geburtstag die Frist von 7 Wochen, für den Anteil, der auf die Zeit nach dem 3. Geburtstag entfällt, die Frist von 13 Wochen einhalten.

Direkt nach der Mutterschutzfrist?

Möchte die Mutter des Kindes unmittelbar nach der Mutterschutzfrist Elternzeit nehmen und kann sie die Frist nicht einhalten (beispielsweise, weil sie sehr lange im Krankenhaus ist), muss sie die Elternzeit eine Woche, nachdem der Verhinderungsgrund weggefallen ist, geltend machen. Aus dringenden Gründen ist ebenfalls ausnahmsweise eine kürzere Frist möglich. Das ist beispielsweise bei Adoptionen denkbar, über die unter Umständen sehr kurzfristig entschieden wird. Bei Versäumung der Fristen fällt der Anspruch auf Elternzeit nicht weg. Der Beginn verschiebt sich nur auf den entsprechend späteren Zeitpunkt, der bei Einhaltung der Frist gegolten hätte.

So gehen Sie rechtssicher vor, wenn Elternzeit und Mutterschutz zusammentreffen

Das kommt häufig vor: Eine Mitarbeiterin befindet sich noch in Elternzeit und es kündigt sich wieder Nachwuchs an. Was gilt in diesen Fällen für Freistellungen, Zuschüsse, Elternzeit und Formalitäten? Die Antwort darauf finden Sie hier.

Während des Mutterschutzes hat eine Mitarbeiterin Anspruch auf einen Zuschuss Ihres Unternehmens zum Mutterschaftsgeld der Krankenkasse. Um den Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss müssen Sie sich auch bei der Elternzeit einer Mitarbeiterin kümmern, wenn diese

- während der Elternzeit in Teilzeit arbeitet und schwanger wird. In dem Fall berechnen Sie den Zuschuss aus der Differenz zwischen 13 € Mutterschaftsgeld und dem Teilzeitentgelt.
- ihre Elternzeit vorzeitig beendet und anschließend schwanger wird. Mit Zustimmung des Arbeitgeberunternehmens darf

eine Mitarbeiterin ihre bereits beantragte Elternzeit vorzeitig beenden. In diesem Fall berechnen Sie den Zuschuss nach den üblichen Regelungen.
- während ihrer Elternzeit schwanger wird und daraufhin die Elternzeit vorzeitig beendet. Der Zustimmung des Arbeitgebers bedarf es hierfür nicht. Hier berechnen Sie den Zuschuss ebenfalls nach den üblichen Regelungen.

Vorzeitiges Ende der Elternzeit?

Mitarbeiter dürfen die Elternzeit ohne Arbeitgeberzustimmung wegen einer weiteren Geburt oder eines neu eingetretenen Mutterschutzes vorzeitig beenden. Eine neue Schwangerschaft löst dieses Privileg noch nicht aus (Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm, Urteil vom 7.12.2017, Az. 17 Sa 1164/17). Für die vorzeitige Beendigung einer Elternzeit gibt es folgende Konstellationen (§ 16 Abs. 3 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)):

1. Die Elternzeit kann vom Vater oder der Mutter vorzeitig beendet werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Das Arbeitgeberunternehmen ist aber nicht zur Zustimmung verpflichtet.
2. Die Elternzeit kann wegen der Geburt eines weiteren Kindes (vom Vater oder der Mutter) vorzeitig beendet werden. Möchte Ihr Unternehmen das verhindern, muss es ablehnen, und zwar innerhalb von 4 Wochen wegen dringender betrieblicher Gründe. Bleibt die Ablehnung aus, wird die Elternzeit automatisch verkürzt.
3. Schließlich kann die Elternzeit (nur von der Mutter) wegen Inanspruchnahme einer neuen Mutterschutzfrist und zwar völlig ohne Beteiligung des Arbeitgebers (nur eine Anzeige ist nötig) verkürzt werden.

ACHTUNG

Bei Überschneidung einer Eltern- mit einer Mutterschutzzeit für ein zweites Kind besteht kein Anspruch auf rückwirkende Verkürzung der Elternzeit (Verwaltungsgerichtshof (VGH) Mannheim, Beschluss vom 7.6.2017, Az. 4 S 249/17).

Urlaubsansprüche: Denken Sie an die Kürzungsmöglichkeit für die Zeit der Freistellung

Im Rahmen der Elternzeit entsteht häufig Streit mit dem Arbeitgeber über den Urlaubsanspruch der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters. Sie sollten deshalb rechtzeitig ermitteln, wie viel Urlaub dem Elternzeitler im konkreten Fall tatsächlich zusteht – und vom Kürzungsrecht Ihres Unternehmens rechtssicher Gebrauch machen.

Im Falle der Elternzeit (ohne Teilzeitbeschäftigung) können Sie den Erholungsurlaub nach § 17 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) anteilig für die Zeit der Elternzeit reduzieren. Sie dürfen für volle Kalendermonate der Elternzeit kürzen, und zwar um ein Zwölftel.

ACHTUNG

Entstehen durch die Kürzung Bruchteile von Urlaubstagen, dürfen Sie weder eine Auf- noch eine Abrundung vornehmen (Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein, Urteil vom 12.1.2016, Az. 1 Sa 88a/15).

Das ist der richtige Zeitpunkt

Im bestehenden Arbeitsverhältnis können Sie vom Kürzungsrecht vor, während und nach dem Ende der Elternzeit Gebrauch machen. Eine Kürzung ist aber nicht vor der Erklärung des Arbeitnehmers, Elternzeit in Anspruch zu nehmen, möglich. Die Kürzungsbefugnis setzt ein Elternzeitverlangen nach § 16 Abs. 1 Satz 1 BEEG voraus, durch das der Umfang und die zeitliche Lage der Elternzeit festgelegt werden (LAG Niedersachsen, Urteil vom 17.5.2022, Az. 10 Sa 954/21).

ACHTUNG

Eine Kürzung setzt voraus, dass der Urlaubsanspruch als solcher überhaupt noch besteht. Wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist und der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaubsabgeltung hat, dürfen Sie diese nicht kürzen (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 16.4.2024, Az. 9 AZR 165/23).

Übertragung ist möglich

Hat der Arbeitnehmer bei Antritt der Elternzeit den Urlaub noch nicht vollständig genommen, kann er ihn in das Jahr übertragen, in dem die Elternzeit endet. Den entstandenen Anspruch dürfen Sie – wenn der Mitarbeiter nach der Elternzeit reduziert weiterarbeitet – nicht entsprechend den neuen Arbeitszeiten kürzen (Europäischer Gerichtshof (EuGH), Urteil vom 13.6.2013, Az. C-415/12).

ACHTUNG

Urlaub entsteht auch bei einem mutterschutzbedingten Beschäftigungsverbot. Er kann auf den Zeitraum nach der Elternzeit bzw. auf das Folgejahr übertragen werden (BAG, Urteil vom 15.12.2015, Az. 9 AZR 52/15).

Elterngeld? Achten Sie auf Ihre Bescheinigungspflichten und Ihren Spielraum beim Entgelt

Oft beantragen Beschäftigte für ihre Elternzeit Elterngeld. Dabei handelt es sich zwar nicht um eine Zahlung Ihres Unternehmens, in die Antragsvorgänge sind Sie aber involviert. Zudem kann Ihr Unternehmen Einfluss auf die Elterngeldhöhe nehmen. Deshalb sollten Sie die wichtigsten Details rund um das Elterngeld kennen.

Das ursprüngliche Elterngeld ist seit dem 1.9.2021 in „Basiselterngeld" und „ElterngeldPlus" aufgeteilt. Grundsätzlich ist das Elterngeld für jeden Elternteil auf 12 Monate begrenzt (§ 4 Abs. 4 Satz 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)). Das Basiselterngeld beträgt 67 % des in den 12 Monaten vor der Geburt erzielten Entgelts, maximal 1.800 € monatlich. ElterngeldPlus-Monate sind Bezugsmonate, in denen die Mitarbeiter Elterngeld höchstens in der Höhe eines halben zustehenden Basiselterngeldbetrages erhalten. Mitarbeitern stehen diese 4 Alternativen zur Verfügung:

1. nur Basiselterngeld ohne Hinzuverdienst (12 Monate).
2. Die Kombination aus Basiselterngeld und ElterngeldPlus: Beantragt ein Elternteil beispielsweise ausschließlich ElterngeldPlus, kann sein Elterngeldbezug maximal 24 Monatsbeträge umfassen.
3. ElterngeldPlus-Monate mit Zuverdienst: Das bedeutet vor allem zusätzliches Elterngeld, denn durch die Inanspruchnahme von ElterngeldPlus erhöht sich die Zahl der Bezugsmonate.
4. ElterngeldPlus-Monate ohne Zuverdienst: Das sind praktisch halbierte Basiselterngeld-Monate bei verlängerter Bezugsdauer.

Beispiele

1. Die Mutter beantragt ein Jahr Elternzeit, der Vater beantragt 2 Elternzeitmonate, wobei er während der 2 Elternzeitmonate in Teilzeit arbeitet. Der Vater erhält ElterngeldPlus, und zwar 4 Monate lang. Mit der ElterngeldPlus-Regelung werden seine Elternzeitmonate dadurch, dass er während dieser Zeit in Teilzeit weiterarbeitet, verdoppelt. Er erhält also 4 Monate das ElterngeldPlus.
2. Ein Elternteil beantragt ein Jahr Elternzeit und arbeitet die letzten 4 Monate hiervon in Teilzeit. Mit der ElterngeldPlus-Regelung werden die Eltern-Teilzeitmonate auf 8 Monate verdoppelt.

Die Höchstgrenze des ElterngeldPlus liegt bei der Hälfte des Elterngeldbetrags, den ein Elternteil erhalten würde, wenn er während der Elternzeit nicht arbeitet.

Einmalzahlung oder laufendes Entgelt?

Darüber, welche Entgeltbestandteile bei der Bemessung des Entgelts eine Rolle spielen und welche nicht, gibt es immer wieder Streit. Das BSG urteilte: Weihnachts- und Urlaubsgeld, das mehrmals im Jahr regelmäßig gezahlt wird, muss berücksichtigt werden. Sind die Leistungen dagegen Einmalzahlungen, spielen sie für das Elterngeld keine Rolle (Urteil vom 29.6.2017, Az. B 10 EG 5/16 R). Sorgen Sie also für einen entsprechenden Zahlungsrhythmus, unterstützen Sie Beschäftigte die Elterngeld beantragen wollen.

Diese Informationen brauchen Beschäftigte

Nach § 16 Abs. 1 Satz 9 BEEG hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die beanspruchte Elternzeit zu bescheinigen. Konkret müssen Sie folgende Angaben machen:

1. Beginn und Ende der Elternzeit
2. eine Eltern-Teilzeit
3. den zeitlichen Umfang der Eltern-Teilzeit

Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf die Bescheinigung. Sie dürfen allerdings abwarten, bis der oder die betreffende Beschäftigte auf Sie zukommt.

Das ist die Bescheinigung für die Elterngeldstelle

Möchte ein Beschäftigter Elterngeld beziehen, benötigt er zum Nachweis seines Einkommens aus Erwerbstätigkeit eine Arbeitgeberbescheinigung. Eine entsprechende Meldung läuft über rvBEA (Elektronische Übermittlung von angeforderten Entgeltbescheinigungen für die Rentenversicherung (RV)). Die Datenstelle der RV fordert die nötigen Informationen anlassbezogen an.

ACHTUNG

Bescheinigen Sie notwendige Angaben rund um das Elterngeld nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig, liegt eine Ordnungswidrigkeit vor, die mit einem Bußgeld von bis zu 2.000 € geahndet wird.

Vorsicht, Nachzahlungen!

Vermeiden Sie verspätete Lohnzahlungen. Wirkt sich eine Verspätung negativ auf die Höhe des Elterngeldes aus, haftet unter Umständen Ihr Unternehmen (Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf, Urteil vom 27.4.2020, Az. 12 Sa 716/19). Der Fall: Ein Zahnarzt zahlte seiner schwangeren Arbeitnehmerin den monatlichen Bruttolohn für Oktober, November und Dezember 2017, der ihr aufgrund eines Beschäftigungsverbots zustand, erst im März 2018. Die Folge: Bei der Berechnung des Elterngelds wurden die Monate Oktober bis Dezember 2017 mit 0 € angesetzt. Die verspätete Lohnzahlung wurde als „sonstiger Bezug" gewertet, der bei der Höhe des Elterngelds keine Rolle spielt. Die Mitarbeiterin erhielt deshalb ein erheblich reduziertes Elterngeld. Sie verklagte ihren Arbeitgeber und bekam im Wesentlichen recht.

Vom Anfang bis zum Ende: Das bedeutet Elternzeit für Sie als Entgeltabrechner

Haben Mitarbeiter Ihres Unternehmens Nachwuchs bekommen, ist das in erster Linie ein freudiges Ereignis. Für Sie eröffnet die Situation aber auch jede Menge Fragen: Was ist mit der Sozialversicherungspflicht? Was passiert mit dem Urlaub? Welchen Versicherungsstatus haben die betreffenden Beschäftigten? In der folgenden Tabelle finden Sie alle wesentlichen Informationen zur Elternzeit und Teilzeit in der Elternzeit übersichtlich zusammengefasst.

THEMA	ELTERNZEIT MIT FREISTELLUNG	TEILZEIT IN ELTERNZEIT
Antrag auf Elternzeit	In Textform möglich (also auch per E-Mail). Fristen sind zu beachten.	In Textform möglich (also auch per E-Mail). Fristen sind zu beachten.
Beginn	Je nach Antrag des Mitarbeiters, für die Mutter: frühestens nach dem Ende der Mutterschutzfrist	Je nach Antrag des Mitarbeiters, für die Mutter frühestens nach dem Ende der Mutterschutzfrist
Ende	Je nach Antrag, spätestens mit Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes, aber diverse Übertragungsmöglichkeiten	Je nach Antrag, spätestens mit dem Ende der Elternzeit
Möglichkeit des Arbeitgebers, abzulehnen	Nein	Ja, bei dringenden betrieblichen Gründen. Was ein dringender betrieblicher Grund ist, steht nicht im Gesetz. Voraussetzung ist aber, dass die Gewährung der Teilzeit erhebliche Störungen bei Arbeitsablauf oder Arbeitsorganisation nach sich ziehen würde. Die Ablehnung ist in Textform möglich.
Leistungspflicht des Arbeitgebers	Nein, möglicherweise müssen Einmalzahlungen, die nicht direkt als Gegenleistung für die tatsächlich geleistete Arbeit gezahlt werden, weitergezahlt werden. In diesem Fall besteht eventuell eine Kürzungsmöglichkeit.	Es wird das angepasste Arbeitsentgelt im Rahmen der Teilzeittätigkeit gezahlt, wenn sie im eigenen Unternehmen stattfindet, ansonsten nicht.
Urlaub	Urlaub darf von Ihrem Unternehmen für die Dauer der Elternzeit gekürzt werden (für jeden vollen Monat um 1/12). Das gilt aber nur bei einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis. Hat der Arbeitnehmer bei Antritt der Elternzeit den Urlaub noch nicht vollständig genommen, kann er ihn in das Jahr übertragen, in dem die Elternzeit endet.	Urlaub kann entsprechend der reduzierten Arbeitszeit gekürzt werden. Das gilt aber nur für zukünftige Ansprüche, nicht für von den Beschäftigten bereits erarbeiteten Urlaub.
Sozialversicherung bleibt bestehen.	Ja	Ja, Versicherungspflicht als abhängig beschäftigte/r Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer; bei Wiedereintreten der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung ist für privat Krankenversicherte eine Befreiung möglich, die nur für die Dauer der Elternzeit gilt.
Nötige Meldungen	**1.** Eigene Unterbrechungsmeldung nur, wenn Elternzeit nicht direkt an die Mutterschutzfrist anschließt **2.** Bescheinigungspflichten für den Arbeitnehmer und die Elterngeldstelle **3.** Meldung der Elternzeit (Beginn und Ende)	**1.** Jahresmeldung bei Teilzeit beim eigenen Arbeitgeber, Unterbrechungsmeldung bei Beschäftigung in einem anderen Unternehmen **2.** Meldung der Elternzeit (Beginn und Ende) **3.** Bescheinigungspflichten für den Arbeitnehmer und die Elterngeldstelle
Besonderer Kündigungsschutz	Ja, allerdings erfolgt auch bei Elternzeit ein automatisches Auslaufen bei befristetem Arbeitsverhältnis.	Ja, allerdings erfolgt auch bei Elternzeit ein automatisches Auslaufen bei befristetem Arbeitsverhältnis.

Mehr Inhalt. Mehr Praxis. Mehr Personalwissen.

Diese Ausgabe ist nur der Anfang:

Als Leser von *Lohn & Gehalt aktuell* profitieren Sie auch von umfassenden weiteren Inhalten in Ihrem Onlinebereich!

Lesen Sie direkt weiter mit diesem Beitrag:

Volle Zielerreichung bei Elternzeit: Unter dieser Voraussetzung dürfen Sie die Prämie dennoch kürzen

tipp.personalwissen.de/lga263012

Unter www.personalwissen.de finden Sie...

- ✔ **...ergänzende Fachbeiträge** zum Thema dieser Sonderausgabe und darüber hinaus
- ✔ **...alle Checklisten und Musterformulierungen** aus den Ausgaben
- ✔ **...vertiefende E-Books** zu zahlreichen Personalthemen
- ✔ **...spannende Webinare** für Ihre Weiterbildung
- ✔ **...den Kontakt zur Redaktion** für Ihre individuellen Fragen



und viel mehr!

Sie haben Fragen zum Onlinebereich oder zum Login?
Antworten finden Sie hier: www.personalwissen.de/login oder service@personalwissen.de