**Elterngeld und Elternzeit**

**I. Elterngeld**

**1. Allgemeines**

Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzt (BEEG) gilt seit dem 01. Januar 2007. Mit dem Gesetz zur Einführung des Elterngeld-Plus und Partnerschutzbonus und einer flexibleren Elternzeit haben Eltern von Kindern, die ab dem 1. Juli 2015 geboren werden, die Möglichkeit, zwischen dem Bezug von ElterngeldPlus und dem Bezug vom bisherigen Elterngeld (Basiselterngeld) zu wählen oder beides zu kombinieren.

1.1. Basiselterngeld

Es ist eine Familienleistung für alle Eltern, die ihr Kind in den ersten 14 Monaten nach der Geburt selbst betreuen wollen und deshalb nicht oder nicht voll erwerbsfähig sind. Müttern und Vätern stehen zwölf Monatsbeiträge zur Verfügung, die sie untereinander aufteilen können. Wenn beide Eltern das Elterngeld nutzen und ihnen Erwerbseinkommen wegfällt, wird für zwei zusätzliche Monate (Partnermonate) Elterngeld gezahlt. Möchte nur ein Elternteil das Elterngeld in Anspruch nehmen, wird es mindestens für zwei und höchstens für zwölf Monate gezahlt. Eine Teilzeittätigkeit mit bis zu 30 Wochenstunden ist auch mit Basiselterngeld möglich.

1.2. ElterngeldPlus

Diese Form stärkt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Es richtet sich vor allem an Eltern, die früher in den Beruf zurückkehren möchten. Es berechnet sich wie das Basiselterngeld, beträgt aber maximal die Hälfte des Elterngeldbetrags der Eltern ohne Teilzeiteinkommen nach der Geburt zustünde. Dafür wird es für den doppelten Zeitraum (24 Monate) gezahlt.

2. Anspruchsvoraussetzungen

Anspruchsberechtigt sind Mütter und Väter sofern sie grundsätzlich folgende Voraussetzungen erfüllen:

* der Wohnsitz oder gewöhnliche Aufenthaltsort ist in Deutschland,
* das Kind lebt mit ihnen in einem Haushalt,
* dieses Kind wird von ihnen selbst betreut und erzogen,
* es wird keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausgeübt, d.h. die wöchentliche Arbeitszeit übersteigt nicht 30 Stunden.

Auch der Ehe- oder Lebenspartner des anspruchsberechtigten Elternteils, der das Kind nach der Geburt betreuen – auch wenn es nicht sein eigenes ist – kann unter denselben Voraussetzungen Elterngeld erhalten.

Für angenommene Kinder und mit dem Ziel der Annahme der aufgenommen Kinder gibt es ebenfalls Elterngeld von dem Zeitpunkt an, von dem ab das Kind in den Haushalt aufgenommen wird. Der Anspruch besteht nicht mehr, sobald das Kind das achte Lebensjahr vollendet hat.

Sofern die Eltern aufgrund schwerer Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod ihr Kind nicht betreuen können, haben auch Verwandte bis zum dritten Grad (Großeltern, Geschwister, Urgroßeltern, Onkel und Tanten) und ihre Ehegatten bzw. Lebenspartner Anspruch auf Elterngeld, wenn sie die o. g. Voraussetzungen erfüllen und andere Berechtigte Elterngeld nicht in Anspruch genommen haben.

Für Auszubildende und Studierende gilt darüber hinaus gem. § 1 Abs. 6 BEEG keine Begrenzung auf eine Wochenarbeitszeit von 30 Stunden, so dass eine Ausbildung während des Elterngeldbezugs nicht unterbrochen werden muss.

Keinen Anspruch auf Elterngeld haben Elternpaare, die im Kalenderjahr vor der Geburt ihres Kindes gemeinsam ein zu versteuerndes Einkommen von mehr als 500.000,00 € hatten. Für Alleinerziehende entfällt der Elterngeldanspruch ab einem versteuernden Einkommen von mehr als 250.000,00 € im Kalenderjahr der Geburt.

Staatsangehörige von Mitgliedstaaten der EU, des EWR und der Schweiz haben ebenso wie Deutsche nach dem Recht der EU in der Regel Anspruch auf Elterngeld, wenn sie in Deutschland erwerbstätig sind oder in Deutschland wohnen.

Andere Ausländerinnen und Ausländer haben ein Anspruch auf Elterngeld, wenn ihr Aufenthalt in Deutschland nach der Art ihres Aufenthaltstitels und ihres Zugangs zum Arbeitsmarkt voraussichtlich dauerhaft ist.

**3. Dauer und Höhe des Elterngeldes**

Das Elterngeld (Basiselterngeld und ElterngeldPlus) orientiert sich an der Höhe des monatlich verfügbaren Nettoeinkommens, welches der betreuende Elternteil vor der Geburt des Kindes hatte und welches nach der Geburt wegfällt. Das Elterngeld gleicht dieses entfallende Einkommen mit einer Ersatzrate aus, die nach Höhe des Einkommens vor der Geburt des Kindes gestaffelt ist.

Das Elterngeld beträgt für erwerbstätige Eltern, die ihr Berufsleben unterbrechen oder ihre Erwerbstätigkeit auf höchstens 30 Wochenarbeitsstunden reduzieren, 67 % des wegfallenden Nettoeinkommens, höchstens jedoch 1.800,00 €, mindestens aber 300,00 €.

Gering verdienende Eltern erhalten ein erhöhtes Elterngeld. Geringverdiener nach dem BEEG ist, wer im Jahr vor der Geburt im monatlichen Durchschnitt weniger als 1.000,00 € netto verdient hat. Um je 2,00 €, die das Nettoeinkommen unter 1.000,00 € lag, erhöht sich die Leistung um 0,1 %.

Beispiel: Das für die Berechnung maßgebliche Nettomonatseinkommen beträgt 700,00 €. Die Differenz von 300,00 € zur Geringverdienergrenze führt dazu, dass der Berechtigte zusätzlich 15 % Elterngeld, insgesamt also 82 % anstatt 67 % des für ihn maßgeblichen Elterngeldes erhält (300,00 € ÷ 2 × 0,1 % = 15 %).

Der Anspruch auf Elterngeld berechnet sich nach dem durchschnittlichen persönlichen Nettoeinkommen der antragstellenden Person in den letzten zwölf Kalendermonaten vor der Geburt des Kindes. Monate mit Bezug von Mutterschaftsgeld oder Elterngeld werden nicht mitgezählt, sondern stattdessen auf weiter zurückliegende Monate zurückgegriffen.

Bei der Berechnung des Elterngeldes gelten Entgeltersatzleistungen wie Arbeitslosengeld, Kurzarbeitergeld, Renten, Stipendien, BAföG oder Arbeitslosengeld II nicht als Erwerbseinkommen.

Das Mutterschaftsgeld einschließlich des Arbeitgeberzuschusses wird aus das Elterngeld voll angerechnet.

Entgeltersatzleistungen (z. B. Arbeitslosengeld oder Renten) während des Elterngeldbezugs mindern den Elterngeldanspruch, jedoch wird dem Anspruchsberechtigten neben den Entgeltersatzleistungen Elterngeld in Höhe des Mindestbetrags von 300,00 € gezahlt.

3.1. Besonderheiten bei der Berechnung des ElterngeldPlus

Das ElterngeldPlus ersetzt den Wegfallenden Teil des Einkommens – höchstens aber bis zur Hälfte des monatlichen Basiselterngeldes, das ohne Teilzeiteinkommen zustünde. Dafür werden aus einem Elterngeldmonat zwei ElterngeldPlus-Monate.

3.2. Elterngeld bei Mehrlingsgeburten

Ab dem 1. Januar 2015 erhalten Eltern im Basiselterngeldbezug einen Mehrlingszuschlag von jeweils 300,00 € und im ElterngeldPlus-Bezug von jeweils 150,00 € für jede weitere Mehrlingsgeschwisterkind. Während der einkommensabhängige Elterngeldanspruch die Betreuung der Kinder durch mindestens einen Elternteil ermöglicht, erkennt der Mehrlingszuschlag die besondere Belastung der Eltern von Mehrlingskindern an.

3.3. Elterngeld für Geschwisterkind

Familien mit mehr als ein Kind können einen Geschwisterbonus erhalten. Das nach den allgemeinen Regeln zustehende Elterngeld (Mindestbetrag von 30,00 € bzw. 150,00 €) wird um 10 %, mindestens aber um 75,00 € im Monat erhöht. Eltern, die ElterngeldPlus beziehen, erhalten damit mindestens einen Geschwisterbonus von 37,50 € im Monat. Der Anspruch auf den Erhöhungsbetrag besteht so lange, bis das ältere Geschwisterkind drei Jahre alt ist. Bei drei und mehr Kindern im Haushalt genügt es, wenn mindestens zwei der älteren Geschwisterkinder das sechste Lebensjahr noch nicht vollendet haben

**4. Antragstellung**

Das Elterngeld ist schriftlich bei der Elterngeldstelle zu beantragen. Der Antrag muss nicht sofort nach der Geburt des Kindes gestellt werden. Allerdings werden rückwirkende Zahlungen nur für die letzten drei Monate vor Beginn des Monats geleistet, in dem der Elterngeldantrag bei der Elterngeldstelle eingegangen ist.

In dem einmaligen Elterngeldantrag, den die Eltern gemeinsam oder einzeln stellen können, ist anzugeben, für wie viele der ersten 14 Lebensmonate des Kindes Elterngeld beantragt wird. Mit der Antragstellung erfolgt eine Festlegung auf Zahl und Lage der Bezugsmonate, die nur ausnahmsweise später geändert werden kann. Bei getrennter Antragstellung der Eltern muss der Antrag des einen Elternteils von dem jeweils anderen unterschrieben sein zum Ausdruck dessen Einverständnisses mit der beantragten Elterngeldmonate durch den anderen Elternteil.

**B. Elternzeit**

**1. Allgemeines**

Die Elternzeit ermöglicht Eltern, zur Betreuung ihres Kindes im Beruf kürzerzutreten und gleichzeitig den Kontakt zur Arbeitswelt aufrechtzuerhalten.

Ein Anspruch auf Elternzeit beginnt frühestens am Tage der Geburt und dauert längstens bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres, wenn nicht mit Zustimmung des Arbeitgebers ein Anteil von bis zu zwölf Monaten auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres übertragen wird.

Hat der Arbeitnehmer ein Kind angenommen oder in Adoptionspflege, kann die Elternzeit vom Zeitpunkt der Inobhutnahme an, längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes genommen werden.

Der Anspruch auf Elternzeit ist gemäß § 15 Abs. 2 S. 6 BEEG unabdingbar.

**2. Anspruchsvoraussetzungen**

Einen Anspruch auf Elterngeld haben Mütter und Väter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können Elternzeit geltend machen zur Betreuung

Ohne Belang ist auch die Art des Arbeitsverhältnisses. Anspruch auf Elternzeit haben somit auch geringfügig, befristet und Teilzeitbeschäftigte. Es besteht jedoch keine Möglichkeit, befristete Arbeitsverträge durch den Antritt der Elternzeit zu verlängern.

Auch wer sich in Ausbildung befindet hat Anspruch auf Elternzeit. Das gleiche gilt für Umschüler und zur beruflichen Fortbildung Beschäftigte. Da die Zeit der Elternzeit gemäß § 20 Abs. 1 S. 2 BEEG nicht auf Berufsbildungszeiten angerechnet wird, verlängert sich damit das Berufsausbildungsverhältnis kraft Gesetzes um die Dauer der Elternzeit.

Für ein und dasselbe Kind kann es Elternzeit und Mutterschutzfristen (bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung oder zwölf Wochen nach Früh- und Mehrlingsgeburten) nicht gleichzeitig geben. Erst unmittelbar im Anschluss an die Mutterschutzfristen kann Elternzeit durch die Mutter genommen werden. Die Elternzeit des Vaters kann aber bereits ab Geburt des Kindes während der Mutterschutzfrist für die Mutter beginnen.

Die Elternzeit kann von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden. Jedoch ist ihre Gesamtzeit auf drei Jahre pro Kind begrenzt.

**3. Geltendmachung des Anspruchs**

Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes (bis Ablauf des Tages vor dem dritten Geburtstag). Für Geburten ab 1. Juli 2015 können bis zu 24 Monate Elternzeit zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes beansprucht werden. Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist nicht mehr erforderlich. Der Arbeitgeber kann eine Elternzeit in diesem Zeitraum nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen.

Der Arbeitnehmer muss die Elternzeit spätestens sieben Wochen vor Beginn schriftlich vom Arbeitgeber verlangen und gleichzeitig erklären, für welchen Zeitraum die Elternzeit beansprucht wird. Eltern sollten ihre Elternzeit grundsätzlich nur für zwei Jahre anmelden, um die noch verbleibende Zeit flexible gestalten zu können – also bis zum dritten Geburtstag des Kindes zu beanspruchen oder für Geburten bis zum 30. Juni mit Zustimmung des Arbeitgebers bis zum achten Lebensjahr zu übertragen. Für Geburten ab dem 1. Juli 2015 ist die Zustimmung des Arbeitgebers nicht mehr erforderlich.

Die Elternzeit kann von jedem Elternteil in bis zu zwei Zeitabschnitten aufgeteilt werden. Für Geburten ab dem 1. Juli 2015 ist eine Aufteilung in drei Zeitabschnitte möglich. Der Arbeitgeber ist berechtigt, den dritten Abschnitt der Elternzeit aus dringenden betrieblichen Gründen abzulehnen, wenn er zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes liegt. Nicht beanspruchte Elternzeit, die bis zum 30. Juni 2015 geboren wurden, kann eine Zustimmung der Arbeitgeberseite auch auf einen späteren Zeitpunkt – bis zur Vollendung des achten Lebensjahres – übertragen werden.

**4. Arbeitsrechtliche Wirkungen der Elternzeit**

Während der Elternzeit bleibt das Arbeitsverhältnis bestehen. Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet auch während der Elternzeit mit Zeitablauf.

Eine Verpflichtung zur Arbeitsleistung und zur Lohn- und Gehaltszahlung besteht nicht, wobei auch alle mit der Lohn- und Gehaltszahlung verbundenen Geld- oder Sachleistungen entfallen, wie z. B. Lohn- und Gehaltszahlungen im Krankheitsfall, Zuschuss zur privaten Krankenversicherung, Arbeitgeberzuschüsse zur Sozialversicherung, Leistungen zur Förderung der Vermögensbildung.

Die Elternzeit zählt mit bei der Berechnung der Berufsjahre, der Betriebszugehörigkeit und von tariflichen und gesetzlichen Wartezeiten, wie z. B. bei der tariflichen Eingruppierung, bei der einjährigen Betriebszugehörigkeit als Voraussetzung für die vermögenswirksame Leistung, Wartezeit zur Erlangung des vollen Urlaubsanspruchs, des Kündigungsschutzes, verlängerter Kündigungsfristen und Wartezeit zur Erlangung unverfallbarer Betriebsrenten.

**5. Erholungsurlaub**

Der Erholungsurlaub ist allein vom rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses abhängig und entsteht auch für arbeits- und entgeltfreie Zeiten wie z. B. für den Zeitraum der Elternzeit.

Der Arbeitgeber kann jedoch den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer für das Urlaubsjahr aus dem Arbeitsverhältnis zusteht, für jeden vollen Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer Elternzeit nimmt, um 1/12 kürzen. Dies gilt jedoch nicht, wenn der Arbeitnehmer während der Elternzeit bei seinem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leistet. Wird Teilzeittätigkeit während der Elternzeit ausnahmsweise mit Zustimmung des Arbeitgebers bei einem anderen Arbeitgeber erbracht, bleibt die Kürzungsmöglichkeit aber erhalten.

Beispiel:

Geburt 15.01., Ende der Mutterschutzfrist 12.03., anschließend Elternzeit bis 15.10.

Jahresurlaubsanspruch: z. B. 36 Werktage

Kürzung nur um die vollen Kalendermonate April bis September, d. h. um 6/12 von 36 Werktagen, also um 18 Werktage.

Urlaubsanspruch: 36 - 18 = 18 Werktage

Bruchteile von mindestens einem halben Tag werden aufgerundet. Im Übrigen verbleibt es bei den Bruchteilen; eine Abrundung ist nicht statthaft. Einzelne Tarifverträge enthalten abweichende Regelungen.

Erforderlich für eine Kürzung ist allerdings die ausdrückliche Erklärung des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer, die vor Antritt der Elternzeit abgegeben werden sollte. Eine Kürzungsmöglichkeit für die Zeit der Mutterschutzfristen besteht hingegen nicht.

Hat der Arbeitnehmer bei Antritt der Elternzeit noch restliche Urlaubstage, kann er diese im Anschluss an die Elternzeit im laufenden oder folgenden Urlaubsjahr nehmen.

Eine Urlaubsabgeltung ist nur zulässig, wenn das Arbeitsverhältnis während der oder im Anschluss an die Elternzeit endet.

**6. Sonderzuwendungen (Weihnachts- und Urlaubsgeld)**

Zahlt der Arbeitgeber Gratifikationen als reine Treueprämien, hat der Arbeitnehmer auch während der Elternzeit Anspruch auf diese Leistungen in voller Höhe, da das Arbeitsverhältnis als solches bestehen bleibt. Deshalb besteht der Anspruch auch dann, wenn die Zahlung einer Gratifikation allein vom Bestehen eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses über einen bestimmten Zeitraum nach dem Auszahlungszeitpunkt abhängig gemacht wird und der Arbeitnehmer im gesamten Zeitraum aufgrund der Inanspruchnahme von Elternzeit nicht gearbeitet hat.

Eine anteilige Kürzung hingegen ist zulässig, wenn die Sonderzuwendungen ausschließlich Lohnzahlungscharakter haben, da die Lohnzahlungspflicht während der Elternzeit ruht.

Soweit einige Tarifverträge wörtlich oder sinngemäß die Bestimmung enthalten, dass der Anspruch auf die Sonderzuwendung insoweit entfällt, als dem Anspruchsberechtigten keine Ansprüche auf Entgelt oder Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld zustehen, darf die Sonderzuwendung gekürzt wer- den.

Findet sich in einem Tarifvertrag eine Regelung, nach der eine tarifliche Sonderzahlung für Zeiten gekürzt werden kann, in denen das Arbeitsverhältnis „kraft Gesetzes oder aufgrund einer Vereinbarung zwischen den Arbeitsvertragsparteien ruht“, kann die Sonderzahlung auch für die Zeit der Elternzeit gekürzt werden. Das Bundesarbeitsgericht geht dabei von einem „Ruhen kraft Gesetzes“ aus.

**7. Beschäftigung während der Elternzeit**

Voraussetzung für den Anspruch auf Elternzeit ist, dass der Berechtigte keiner oder keiner vollen Erwerbstätigkeit nachgeht. Eine volle Erwerbstätigkeit wird nicht ausgeübt, wenn die wöchentliche Arbeitszeit 30 Stunden nicht überschreitet. Dabei ist es unbeachtlich, ob die Erwerbstätigkeit als Arbeitnehmer, Selbständiger oder mithelfender Familienangehöriger ausgeübt wird. Auch die Höhe der Vergütung ist nicht entscheidend. War der Arbeitnehmer bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt und bleibt er während der Elternzeit teilzeitbeschäftigt, darf die Summe der wöchentlichen Arbeitszeit ebenfalls 30 Stunden nicht überschreiten.

Der Arbeitnehmer hat bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 15 Abs. 7 BEEG grundsätzlich einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung. Mit Zustimmung des Arbeitgebers darf die Teilzeittätigkeit aber auch bei einem anderen Arbeitgeber oder als Selbständiger geleistet werden. Der bisherige Arbeitgeber kann seine Zustimmung verweigern, wenn dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. Die Ablehnung muss dann innerhalb von vier Wochen schriftlich erfolgen.

**8. Ersatzkräfte**

Der Arbeitgeber kann für den Zeitraum der Elternzeit eine Ersatzkraft befristet einstellen. Das befristete Beschäftigungsverhältnis endet mit Ablauf der vereinbarten Frist. Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes kann es aber auch vorzeitig fristlos gekündigt werden. Eine fristgerechte Kündigung während der Laufzeit des befristeten Vertrages ist nur dann möglich, wenn dies ausdrücklich im Vertrag vereinbart wurde.

Wird die Elternzeit aus einem gesetzlich zulässigen Grund vorzeitig beendet, hat der Arbeitgeber auch ohne besondere Vereinbarung die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis mit der Ersatzkraft gemäß § 21 Abs. 4 BEEG unter Einhaltung einer Frist von mindestens drei Wochen zu kündigen. Allerdings darf das Beschäftigungsverhältnis mit der Ersatzkraft frühestens zu dem Zeitpunkt gekündigt werden, zu dem auch die Elternzeit tatsächlich endet. Bei einer solchen Kündigung ist der allgemeine Kündigungsschutz nicht anwendbar, wohl aber der Sonderkündigungsschutz wie z. B. für Schwangere, Schwerbehinderte oder Wehrpflichtige.

Neben der kalendermäßigen Befristung sind auch Zweckbefristungen für Vertretungsfälle im Zusammenhang mit der Elternzeit zugelassen. Es reicht also aus, im befristeten Arbeitsvertrag auf die Dauer der Freistellung des zu vertretenden Arbeitnehmers – ohne Angabe eines konkreten Datums – abzustellen.

**9. Kündigung des Arbeitsverhältnisses**

Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, höchstens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit und während der Elternzeit nicht kündigen.

Dieser besondere Kündigungsschutz gilt auch für diejenigen Arbeitnehmer, die während der Elternzeit bei ihrem Arbeitgeber eine zulässige Teilzeitbeschäftigung ausüben. Auch von vornherein mit nicht mehr als 30 Wochenstunden teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, die nach der Geburt ihres Kindes im gleichen Umfang weiterarbeiten und keine Elternzeit nehmen möchten, genießen diesen Schutz. Voraussetzung ist allerdings, dass sie Anspruch auf Elterngeld haben oder nur wegen Überschreitung der Einkommensgrenze nicht haben.

Der besondere Kündigungsschutz endet mit der Elternzeit, also auch bei vorzeitiger Beendigung.

In besonderen Fällen kann die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle jedoch ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären. Das Einverständnis der Behörde muss vor Ausspruch der Kündigung eingeholt werden.

Nach der Verwaltungsvorschrift des Bundesarbeitsministers ist ein besonderer Fall insbesondere dann gegeben, wenn

* der Betrieb, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist, stillgelegt wird und der Arbeitnehmer nicht in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann,
* die Betriebsabteilung, in der der Arbeitnehmer beschäftigt ist, stillgelegt wird und der Arbeit- nehmer nicht in einer anderen Betriebsabteilung des Betriebes oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann,
* der Betrieb oder die Betriebsabteilung, in denen der Arbeitnehmer beschäftigt ist, verlagert wird und der Arbeitnehmer an dem neuen Sitz des Betriebes oder der Betriebsabteilung und auch in einer anderen Betriebsabteilung oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens nicht weiterbeschäftigt werden kann,
* der Arbeitnehmer in den drei vorgenannten Fällen eine ihm vom Arbeitgeber angebotene, zu- mutbare Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz ablehnt,
* durch die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses nach Beendigung der Elternzeit die Existenz des Betriebes oder die wirtschaftliche Existenz des Arbeitgebers gefährdet wird,
* besonders schwere Verstöße des Arbeitnehmers gegen arbeitsvertragliche Pflichten oder vor- sätzliche strafbare Handlungen des Arbeitnehmers dem Arbeitgeber die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar machen.

Der Arbeitnehmer selbst kann das Arbeitsverhältnis zum Ende der Elternzeit gemäß § 19 BEEG nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten kündigen. Dieses Kündigungsrecht lässt das allgemeine Kündigungsrecht zu einem anderen Zeitpunkt als zum Ende der Elternzeit unberührt.