

Liebe Leserinnen und Leser,

in dieser Ausgabe stelle ich Ihnen eine neue Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vor, die sich mit der Frage befasst, unter welchen Voraussetzungen der Arbeitnehmer verlangen kann, eine bereits beantragte Elternzeit nicht antreten zu müssen.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Elternzeit nach Auszug aus dem gemeinsamen Haushalt?

BAG, Urteil vom 06.10.2026 (9 AZR 11/26), Pressemitteilung 33/26

Hier geht es einmal um den umgekehrten Fall, dass ein Arbeitnehmer die beantragte Elternzeit vor deren Beginn gar nicht erst antreten möchte. Das BEEG lässt eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit nur zu, wenn der Arbeitgeber zustimmt. In Fällen besonderer Härte muss der Arbeitgeber dringende betriebliche Gründe für eine Ablehnung der vorzeitigen Beendigung haben. Das Bundesarbeitsgericht führt in der Pressemitteilung zu der Entscheidung aus:

"Es hat keinen Einfluss auf den Beginn einer zuvor verlangten Elternzeit, wenn ein Arbeitnehmer aus dem gemeinsamen Haushalt auszieht.

Der Kläger ist seit 2011 bei der Beklagten als Lastkraftwagen- und Wagenwäscher beschäftigt. Er beantragte Elternzeit für die Zeit vom 23. Mai 2024 bis zum 23. Mai 2025. Vor deren Beginn trennte er sich von der Kindesmutter und zog aus dem gemeinsamen Haushalt aus; das Kind blieb bei der Mutter. Unter dem 14. Mai 2024 forderte der Kläger die Beklagte auf, ihn mangels Beginns der Elternzeit über den 22. Mai 2024 hinaus zu beschäftigen, da die rechtlichen Voraussetzungen für die Elternzeit – das Zusammenleben in einem Haushalt – nicht länger vorlägen. Die Beklagte lehnte dies mit der Begründung ab, sie habe bereits eine Ersatzkraft befristet eingestellt.

Der Kläger möchte sinngemäß festgestellt wissen, dass die Elternzeit infolge seines Auszugs aus dem gemeinsamen Haushalt nicht begonnen hat. Es liege ein Fall besonderer Härte iSv. § 16 Abs. 3 Satz 2 BEEG* vor, da er kein Elterngeld erhalte.

Das Landesarbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben. Die dagegen gerichtete Revision der Beklagten hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Der Feststel-

lungsantrag ist unbegründet. Der Kläger befand sich in Elternzeit. Der Arbeitnehmer ist an sein Verlangen auf Elternzeit grundsätzlich gebunden. Dies schützt den Arbeitgeber, der Vorkehrungen für die Zeit der Arbeitsfreistellung getroffen hat. Der nachträgliche Wegfall von Voraussetzungen für das Recht auf Elternzeit hat keinen Einfluss auf die Elternzeit. Eine Ausnahme ist in § 16 Abs. 4 BEEG allein für den Fall geregelt, dass das zu betreuende Kind stirbt.

Im Übrigen richtet sich die vorzeitige Beendigung der Elternzeit auf Wunsch des Arbeitnehmers nach § 16 Abs. 3 BEEG. Die Elternzeit kann vorzeitig beendet werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Die Vorschrift sieht zudem vor, dass der Arbeitgeber seine Zustimmung zur vorzeitigen Beendigung bei Geburt eines weiteren Kindes oder in Fällen besonderer Härte nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen kann. Als Fälle besonderer Härte erkennt das Gesetz insbesondere den Eintritt einer schweren Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod eines Elternteils oder eines Kindes der berechtigten Person an, außerdem eine erheblich gefährdete wirtschaftliche Existenz der Eltern. § 16 Abs. 3 BEEG findet entsprechende Anwendung, wenn der Arbeitnehmer die beantragte Elternzeit nicht antreten möchte.

Die Beklagte hat dem Nichtbeginn der Elternzeit nicht iSv. § 16 Abs. 3 Satz 1 BEEG zugestimmt, und der Kläger hat ihre Zustimmung nicht eingeklagt. Der Kläger hat auch das Vorliegen einer besonderen Härte iSd. § 16 Abs. 3 Satz 2 Fall 2 BEEG nicht dargetan. Ein Fall besonderer Härte kann nicht allein deshalb angenommen werden, weil mangels Zusammenlebens mit dem Kind nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BEEG kein Anspruch auf Elterngeld besteht. Der Kläger hat sein Verlangen nicht damit begründet, dass er seinen Lebensunterhalt nicht habe

bestreiten und/oder seinem Kind keinen angemessenen Unterhalt habe gewähren können.

...
*§ 16 BEEG lautet auszugsweise wie folgt:

...
(3) Die Elternzeit kann vorzeitig beendet ... werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Die vorzeitige Beendigung ... in Fällen besonderer Härte, insbesondere bei Eintritt einer schweren Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod eines Elternteils oder eines Kindes der berechtigten Person oder bei erheblich gefährdeter wirtschaftlicher Existenz der Eltern nach Inanspruchnahme der Elternzeit, kann der Arbeitgeber ... nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen.

...
(4) Stirbt das Kind während der Elternzeit, endet diese spätestens drei Wochen nach dem Tod des Kindes."

Nur der Vortrag, dass der Arbeitnehmer während der Dauer der Elternzeit nicht mehr die Voraussetzungen dafür erfüllt, Elterngeld zu erhalten, reicht demnach für eine besondere Härte nicht aus. Das BAG weist darauf hin, dass der Arbeitnehmer in einem solchen Fall darlegen müsste, dass er während der Elternzeit mangels Elterngeld seinen Lebensunterhalt nicht mehr bestreiten könnte oder seinem Kind keinen angemessenen Unterhalt leisten könnte. Selbst dann wäre aber eine Abwägung zwischen der den Arbeitnehmer treffenden Härte und den dringenden betrieblichen Gründen des Arbeitgebers vorzunehmen. Im vorliegenden Fall hätte der Arbeitgeber die Ersatzkraft vermutlich noch vor Arbeitsantritt bzw. in der Wartezeit kündigen können, so dass der Arbeitnehmer bei entsprechendem Vortrag gute Chancen gehabt hätte – vorausgesetzt, er hätte dies auch belegen können.

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de