

An die
Geschäftsführungen und Personalleitungen
unserer Mitgliedsunternehmen

12.05.2025
Fe/Sü

RS 24-2025

Änderungen im Elternzeitrecht

Einführung der Textform bei der Stellung von Elternzeitanträgen sowie Teilzeitanträgen während der Elternzeit für ab dem 1. Mai 2025 geborene bzw. mit dem Ziel der Adoption aufgenommene Kinder

Einführung der Textform bei Ablehnung durch den Arbeitgeber für ab dem 1. Mai 2025 geborene bzw. mit dem Ziel der Adoption aufgenommene Kinder

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit unserem heutigen Rundschreiben informieren wir Sie, dass der Bundestag im vergangenen Jahr am 26. September 2024 das Vierte Bürokratieentlastungsgesetz beschlossen hatte. Durch das Vierte Bürokratieentlastungsgesetz sind unter anderem Änderungen im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (im Folgenden BEEG) verabschiedet worden.

Die Änderungen im BEEG sind zum 1. Mai 2025 in Kraft getreten (Art. 74 Abs. 8 und Art. 57 Nr. 9 BEEG IV, BGBl. 2024 I Nr. 323, 27, 34).

I. Änderungen bei Elternzeitanträgen

Ab dem 1. Mai 2025 können Anträge auf Inanspruchnahme von Elternzeit gemäß § 16 Abs. 1 BEEG und Teilzeitanträge während der Elternzeit von Beschäftigten gemäß § 15 Abs. 5 bzw. Abs. 7 S. 1 Nr. 5 BEEG statt wie bisher in Schriftform in Textform gestellt werden.

- Diese Änderungen des BEEG gelten allerdings nur für Kinder, die ab dem 1. Mai 2025 geboren bzw. mit dem Ziel der Adoption aufgenommen worden sind.
- Für Kinder, die vor dem 1. Mai 2025 geboren bzw. mit dem Ziel der Adoption aufgenommen worden sind, gilt weiterhin die Schriftform gemäß der Übergangsvorschrift § 28 BEEG.
- Gleiches gilt auch für die Ablehnung der Teilzeitanträge durch den Arbeitgeber gemäß § 15 Abs. 7 S. 2 BEEG und für die arbeitgeberseitige Ablehnung eines Antrags der Beschäftigten auf Zustimmung zur Ausübung einer Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber oder einer selbstständigen Tätigkeit gemäß § 15 Abs. 4 S. 4 BEEG.

Dagegen kann eine etwaige Ablehnung eines "normalen" Teilzeitantrages durch den Arbeitgeber bereits nach bisheriger Rechtslage allein in Textform gemäß § 8 Abs. 3, 5 S. 1 - 3 TzBfG erfolgen.

II. Hinweise zu den neuen Formerfordernissen im Bereich der Elternzeit, Teilzeit sowie der Pflegezeit und Familienpflegezeit

Beschäftigte können Anträge auf Inanspruchnahme der Elternzeit und Teilzeitanträge während der Elternzeit (jedoch nur für ab dem 1. Mai 2025 geborene bzw. mit dem Ziel der Adoption aufgenommene Kinder!), ebenso wie auch generell bei Teilzeitanträgen und Anträgen auf Pflegezeit oder Familienpflegezeit in Textform gemäß § 126 b BGB stellen.

Ein Antrag kann deshalb bereits formwirksam gestellt sein, wenn er per E-Mail, WhatsApp oder Telefax - in einfacher Textform i.S.v. § 126b BGB dem Arbeitgeber zugeht.

Arbeitgeber sollten bei dem Eingang entsprechender Anträge von Beschäftigten zukünftig besondere Sorgfalt walten lassen, da die Rechtsprechung keine hohen Anforderungen an die Textform stellt. Zum Beispiel entspricht nach der Rechtsprechung eine in einer E-Mail abgegebene Erklärung den Erfordernissen des § 126b BGB, wenn sie die Namen und die Adresse des Ausstellers enthält und den Abschluss der Erklärung durch eine Grußformel und die Wiederholung des Namens eindeutig kenntlich macht (BAG vom 7.7.2010 - 4 AZR 549/08, NZA 2010, 1068f.). Allerdings muss auch für Dokumente in Textform der Zugang beim Vertragspartner bewirkt werden.

Für die betriebliche Praxis gilt damit Folgendes ab dem 1. Mai 2025 zu beachten:

1. Beachtung und Verwaltung von eingehenden Teilzeitanträgen während der Elternzeit (§ 15 Abs. 5 i.V.m § 15 Abs. 7 BEEG)

Arbeitgeber müssen bei dem Eingang und der Prüfung der Formwirksamkeit von Teilzeitanträgen der Beschäftigten zwischen Kindern, die vor bzw. nach dem 1. Mai 2025 geboren bzw. mit dem Ziel der Adoption aufgenommen worden sind, differenzieren.

Je nach dem Tag der Geburt oder der Annahme der Adoption stellt der Gesetzgeber aufgrund der Übergangsvorschrift in § 28 BEEG an die Teilzeitanträge der Beschäftigten unterschiedliche Formanforderungen.

a. Teilzeitanträge der Beschäftigten für ab dem 1. Mai 2025 geborene bzw. mit dem Ziel der Adoption aufgenommene Kinder

Beschäftigte können nach § 15 Abs. 5 S. 1 BEEG eine Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung beantragen, wobei ihr Antrag mit der Mitteilung nach § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 5 BEEG in **Textform** verbunden werden kann. Dies gilt nach der Übergangsvorschrift des § 28 Abs. 1b BEEG aber nur für Kinder, die ab dem 1. Mai 2025 geboren sind bzw. mit dem Ziel der Adoption angenommen worden sind.

b. Teilzeitanträge der Beschäftigten für bis zum 30. April 2025 geborene bzw. mit dem Ziel der Adoption aufgenommene Kinder

Nach der in den Übergangsvorschriften nach § 28 Abs. 1, 1 a und 1b BEEG niedergelegten Regelungssystematik können Teilzeitanträge für Kinder, die vor dem 1. Mai 2025 geboren oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommen worden sind, nach wie vor nur schriftlich mitgeteilt werden, weil die früheren Fassungen des BEEG zur Anwendung gelangen.

2. Sonstige Anträge von Beschäftigten (Elternzeit, Pflegezeit und Familienpflegezeit und "normale" Teilzeit)

Anträge auf Pflegezeit nach § 3 PflegeZG oder Familienpflegezeit nach § 2a FPfZG und "normale" Teilzeitanträge nach § 8 TzBfG können von den Beschäftigten in Textform gestellt werden.

Bei Anträgen auf Inanspruchnahme auf Elternzeit nach § 16 Abs. 1 BEEG ist wiederum zwischen Kindern, die ab dem 1. Mai 2025 geboren oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommen worden sind und solchen zu differenzieren, die bis zum 30. April 2025 geboren oder mit

dem Ziel der Adoption aufgenommen worden sind. Während für die erstgenannten Gruppe der Antrag auf Inanspruchnahme der Elternzeit nunmehr lediglich in Textform gestellt werden kann, müssen Eltern, für die bis zum 30. April 2025 geborenen bzw. zur mit dem Ziel der Adoption aufgenommenen Kinder die Anträge weiterhin in Schriftform gestellt werden.

Dies kann besonders in den Fällen relevant werden, in denen Eltern die Elternzeit gemäß § 16 Abs. 2 S. 6 BEEG und in bis zu drei Zeitabschnitte verteilt haben und den dritten Zeitabschnitt auf einen späteren Zeitpunkt verteilt haben (z.B. zur Betreuung während der Einschulungsphase Kindes maximal bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes gemäß § 16 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 BEEG). Dementsprechend können Anträge für Kinder, die im Jahr 2025 vor dem 30. April 2025 geboren wurden bei einer entsprechenden Verteilung der Zeitabschnitte längstens bis zum Jahr 2033 (Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes) weiterhin lediglich in Schriftform rechtswirksam gestellt werden.

Anträge der Beschäftigten zur Ausübung von Teilzeitarbeit während der Elternzeit bei einem anderen Arbeitgeber oder einer selbstständigen Tätigkeit nach § 15 Abs. 4 BEEG sowie Anträge der Beschäftigten auf vorzeitige Beendigung oder Verlängerung der Elternzeit nach § 16 Abs. 3 BEEG bedürfen zwar der Zustimmung des Arbeitgebers, unterliegen aber als solche keiner Formvorschrift.

3. Arbeitgeberseitige Ablehnung des Teilzeitantrags während der Elternzeit und Ablehnung

Bei der Ablehnung von Teilzeitanträgen während der Elternzeit nach § 15 Abs. Abs. 7 S. 4 sowie bei der Ablehnung der Verlängerung oder vorzeitigen Beendigung nach § 16 Abs. 3 BEEG müssen Arbeitgeber ebenfalls unterschiedliche Formanforderungen beachten.

a. Ablehnung von Teilzeitanträgen für ab dem 1. Mai 2025 geborene Kinder in Textform

Falls der Arbeitgeber die von Beschäftigten während der Elternzeit beanspruchte Verringerung oder Verteilung der Arbeitszeit (Teilzeitarbeit) ablehnt, muss die Ablehnung innerhalb der in § 15 Abs. 7 S. 5 BEEG genannten Fristen ablehnen und die Ablehnung **in Textform** begründen (§ 15 Abs. 7 S. 4 BEEG). Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass die Kinder, für die die Beschäftigten Elternteilzeit beantragen, ab dem 1. Mai 2025 geboren oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommen worden sind.

Darüber hinaus müssen Arbeitgeber Beschäftigten, die nicht über einer dienstlichen E-Mail-Account verfügen und auch keine private elektronische Zustellungsmöglichkeit bereitstellen können oder möchten (z.B. private E- Mail - Adresse), die Dokumente auch weiterhin auf analogem Wege zur Verfügung stellen.

b. Ablehnung von Teilzeitanträgen für bis zum 30. April 2025 geborene oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommene Kinder weiterhin nur in Schriftform

Für Kinder, die bis zum 30. April 2025 geboren oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommen worden sind, können die Teilzeitanträge während der Elternzeit bei Vorliegen der Ablehnungsvoraussetzungen im Übrigen - aufgrund der Übergangsvorschriften nach § 28 Abs. 1, 1 a und 1b BEEG nach wie vor **nur schriftlich** abgelehnt werden.

Praxishinweis:

Arbeitgeber müssen Beschäftigten die Ablehnung des Teilzeitantrages rechtzeitig und formwirksam zu stellen, um den Eintritt der negativen Fiktionsfolgen der Vorschrift des § 15 Abs. 7 S. 5 BEEG zu verhindern.

Danach gilt Folgendes:

Arbeitgeber können die Teilzeitanträge ablehnen

- bei einer Elternzeit zwischen der Geburt und dem vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes nur spätestens vier Wochen nach Zugang des Antrags bzw. und
- bei einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes nur spätestens acht Wochen nach Zugang des Antrags.

Erfolgt die arbeitgeberseitige Ablehnung nicht rechtzeitig oder nicht formgemäß, gilt die Zustimmung als erteilt und die Verringerung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers als festgelegt (§ 15 Abs. 7 S. 5 BEEG).

c. Ablehnung der Zustimmung zur Ausübung einer Teilzeitarbeit während der Elternzeit Beschäftigten bei einem anderen Arbeitgeber oder einer selbstständigen Tätigkeit

Ein Antrag von Beschäftigten auf Zustimmung zur Ausübung einer Teilzeitarbeit während der Elternzeit bei einem anderen Arbeitgeber oder einer selbstständigen Tätigkeit, können Arbeitgeber nur innerhalb von vier Wochen nach dem Zugang des Antrags aus dringenden betrieblichen Gründen nach § 15 Abs. 4 S. 4 BEEG ablehnen.

Arbeitgeber können diese Anträge ab dem 1. Mai 2025 innerhalb von vier Wochen nach der Beantragung durch Beschäftigte in Textform verweigern.

Auch hierbei ist zu berücksichtigen, dass diese Formerleichterungen gemäß der Übergangsvorschriften nach § 28 Abs. 1, 1 a und 1b BEEG nur für Kinder gilt, die ab dem 1. Mai 2025 geboren oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommen worden sind.

Dagegen müssen Arbeitgeber bei Anträgen für Kinder, die zu einem früheren Zeitpunkt geboren oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommen sind, die Zustimmung nach wie vor schriftlich ablehnen.

4. Anträge auf vorzeitige Beendigung oder Verlängerung der Elternzeit und Voraussetzungen für die arbeitgeberseitige Ablehnung

Die Elternzeit kann nach §16 Abs. 3 S. 1 und 2 BEEG vorzeitig beendet oder im Rahmen des § 15 Abs. 2 BEEG verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt.

Die vorzeitige Beendigung der Elternzeit wegen der in § 16 Abs. 3 S. 2 BEEG genannten Gründe, kann der Arbeitgeber nur schriftlich ablehnen. Eine Differenzierung wegen des Geburtstages oder Aufnahmetages findet an dieser Stelle nicht statt.

Diese gesetzliche Vorgabe ist im Rahmen des Vierten Bürokratieentlastungsgesetzes nicht gelockert worden, so dass in insoweit kein Gleichlauf der Systematik bei Ablehnung von Teilzeitanträgen während der Elternzeit besteht.

Hierbei handelt es sich wahrscheinlich um ein gesetzgeberisches Versehen, weil der Gesetzgeber an und für sich systematisch für alle Anträge im Anwendungsbereich der Elternzeit ab dem 1. Mai 2025 geborenen oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommen Kindern die gleiche Formerleichterung schaffen wollte.

Solange die Vorschrift des § 16 Abs. 3 S. 2 BEEG vom Gesetzgeber nicht abgeändert wird, können Arbeitgeber bei Anträgen von Beschäftigten auf vorzeitige Beendigung oder Verlängerung der Elternzeit nach § 16 Abs. 3 S. 1 und 2 BEEG unabhängig vom Lebensalter der Kinder - weiterhin die Zustimmung ausschließlich schriftlich ablehnen.

5. Fazit und Ausblick

Die im Rahmen des Vierten Bürokratieentlastungsgesetz vorgenommene Lockerung der Formvorschriften in Bezug auf das BEEG ist unvollständig und unübersichtlich. Die Differenzierung der Formvorgaben anhand des Geburtstages der Kinder ist nicht sinnvoll.

Sie bedarf einer entsprechenden Anpassung und Vereinheitlichung der anzuwendenden Vorschriften. Die BDA wird sich für eine Vereinheitlichung der Rechtsvorschriften einsetzen, damit insoweit ein Gleichlauf bei Anwendung der Vorschriften erfolgt. Schließlich wird das Ziel der Entbürokratisierung von Verfahrensabläufen im Anwendungsbereich des BEEG nur erreicht, wenn die vereinfachten Formvorschriften konsequent und einheitlich bei allen relevanten Vorschriften gelten.

Einen zusammenfassenden Überblick über die jeweils anzuwendenden Formvorschriften bei Inanspruchnahme von Elternzeit, Elternzeit, Teilzeit und Pflegezeit und Familienpflegezeit sowie einen Überblick über die aktuelle anzuwendenden Rechtsvorschriften können Sie als Anlage 1 und 2 zu diesem Rundschreiben über unsere Homepage www.agv-minden.de unter der Rubrik „Rundschreiben“ (dort 24-2025) abrufen.

Für weitere Informationen oder bei Fragen erreichen Sie uns jederzeit gern.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr  - Team