

12.10.2026 - [Entscheidungen Pressemitteilungen](#)

Bundesarbeitsgericht, Urteil v. 6.10.2026 - 9 AZR 11/26

Der **nachträgliche Wegfall der Voraussetzungen** für die Elternzeit hat keinen Einfluss auf deren Beginn. Das hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil v. 6.10.2026 (Az.: 9 AZR 11/26) entschieden. Ein Arbeitnehmer bleibt grundsätzlich an sein Elternzeitverlangen gebunden, auch wenn er vor Beginn der Elternzeit aus dem gemeinsamen Haushalt mit seinem Kind auszieht.

Arbeitnehmer verlangte Weiterbeschäftigung

Der Kläger hatte für den Zeitraum vom 23.5.2024 bis zum 23.5.2025 Elternzeit beantragt. Noch vor deren Beginn trennte er sich von der Kindesmutter und zog aus dem gemeinsamen Haushalt aus. Das Kind blieb bei der Mutter. Da die gesetzlichen Voraussetzungen für die Elternzeit seiner Auffassung nach nicht mehr vorlagen, verlangte er von seiner Arbeitgeberin, ihn über den 22.5.2024 hinaus zu beschäftigen. Diese lehnte ab, da sie bereits eine Ersatzkraft befristet eingestellt hatte.

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf gab dem Feststellungsantrag des Klägers statt. Die Revision des Arbeitgebers vor dem BAG hatte dagegen Erfolg.

Elternzeitverlangen grundsätzlich bindend

Nach Auffassung des BAG ist ein **Arbeitnehmer an sein Elternzeitverlangen grundsätzlich gebunden**. Dies diene dem Schutz des Arbeitgebers, der bereits Vorkehrungen für die Zeit der Arbeitsfreistellung getroffen habe. Der nachträgliche Wegfall der Anspruchsvoraussetzungen lasse die Elternzeit unberührt. Eine Ausnahme sehe § 16 Abs. 4 BEEG lediglich für den Tod des zu betreuenden Kindes vor.

Eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit richte sich nach § 16 Abs. 3 BEEG und bedürfe grundsätzlich der **Zustimmung des Arbeitgebers**. Bei Vorliegen besonderer Härte könne dieser die Zustimmung nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich verweigern. Die Regelung gelte entsprechend, wenn ein Arbeitnehmer die beantragte Elternzeit nicht antreten wolle.

Eine besondere Härte liege jedoch nicht allein deshalb vor, weil der Arbeitnehmer aufgrund des fehlenden Zusammenlebens mit seinem Kind keinen Anspruch auf Elterngeld mehr habe. Der Kläger habe nicht dargelegt, dass er seinen Lebensunterhalt oder den angemessenen Unterhalt seines Kindes nicht habe sicherstellen können. Da die Arbeitgeberin dem **Nichtbeginn der Elternzeit nicht zugestimmt** hatte und eine **besondere Härte nicht dargetan** war, befand sich der Kläger nach Auffassung des BAG in Elternzeit.

