

# Wiedereinstieg in Teilzeit während Elternzeit abgelehnt - Grundschule BW

Beitrag von „Nille123“ vom 11. Juli 2025 13:03

Hallo zusammen,

ich habe dieses Thema bereits im Forum des öffentlichen Dienstes gepostet und bin auf Empfehlung dort jetzt bei euch gelandet.

Es geht um folgende Situation:

Meine Frau ist verbeamtete Grundschullehrerin in Baden-Württemberg und seit der Geburt unseres Kindes im Oktober 2024 in Elternzeit. Sie hat zuvor 100% gearbeitet und die Elternzeit wurde für 3 Jahre beantragt und genehmigt. Für Oktober 2025 haben wir glücklicherweise einen Kitaplatz gefunden, und somit hat meine Frau ihren Wiedereinstieg in Teilzeit in Elternzeit mit 11 Lehrwochenstunden für Oktober geplant und auch entsprechend rechtzeitig gemeldet. Die Schulleitung ihrer Stammschule hat bestätigt, dass entsprechender Bedarf vorhanden ist.

Nun wurde uns jedoch vom Schulamts mitgeteilt, dass der Antrag auf Wiedereinstieg in dieser Form vom RP nicht bewilligt werden wird. Selbst eine reduzierte Teilzeit mit nur 8 Lehrwochenstunden sei für Oktober vermutlich nicht machbar, mit der Begründung, dass nach dem 15.09. bis zum Ende des Haushaltsjahres keine Erhöhungen der Stundenzahl mehr möglich seien. Falls kein Nachtragshaushalt zustande kommt, könnte frühestens ab Januar 2026 erneut geprüft werden. Es sei aber durchaus denkbar, dass die Situation sich über das gesamte Schuljahr hinweg nicht ändert. Die Schulleitung ist von der Situation genau so überrascht wie wir und meinte, dass es sowas ihrer Ansicht nach noch nie gegeben hätte.

Wir sind keine Juristen, verstehen nach eigener Recherche die Situation allerdings so, dass dringende betriebliche Gründe vorliegen müssen um eine Teilzeit in Elternzeit abzulehnen. Siehe §15 Absatz 5 BEEG. Wir verstehen es so, dass haushälterische Gründe hiervon ausgenommen sind. Ist das so korrekt?

Im Prinzip stellen sich uns jetzt zwei Fragen:

1. Kann die Teilzeit in Elternzeit mit dieser Begründung grundsätzlich verwehrt bzw. verzögert werden?
2. Kann der Arbeitgeber/Dienstherr über den Umfang der Teilzeit in Elternzeit bestimmen?

Meiner Frau wurde nun Angeboten, dass ein Wiedereinstieg bis spätestens zum 15.09. mit 8 Lehrwochenstunden möglich wäre und man doch nach "schulinternen Lösungen" suchen sollte

dies möglich zu machen. Das wäre vermutlich schon irgendwie machbar aber auch nicht wirklich optimal da meine Frau für September noch Elterngeld bekommt und es eben nur 8 statt 11 Stunden sind.

Gibt es hier vielleicht andere, die ähnliche Erfahrungen gemacht haben oder wissen, was hier die beste Vorgehensweise wäre?

Vielen Dank und viele Grüße

---

### **Beitrag von „plattyplus“ vom 11. Juli 2025 14:17**

Ich gebe zu, dass ich damit keine Erfahrungen gemacht habe. Allerdings lese ich den §15 BEEG so, dass man im Rahmen der Elternzeit nur ein Anrecht auf eine Verringerung der Arbeitszeit hat, nicht aber ein Anrecht auf eine Aufstockung. In Eurem Fall reden wir ja von einer Aufstockung von 0 auf 8 bzw. 11 Stunden, da die Elternzeit ursprünglich bis zum Oktober 2027 andauern sollte.

Wir hatten ein ähnliches Problem, als meine Frau nach der Teilzeit wieder Vollzeit arbeiten wollte, dies ihr Arbeitgeber aber verwehrt hat. Am Ende hat sie dort dann wegen der fehlenden Möglichkeit auf Vollzeit zu gehen gekündigt und bei einem anderen Arbeitgeber (dann in Vollzeit) angefangen.

Soweit mir bekannt ist, hat der Arbeitgeber bei einer Aufstockung der Arbeitszeit ein Mitspracherecht, bei der Reduzierung jedoch nicht. Rein privatwirtschaftlich gibt es in Deutschland kein Recht auf die Rückkehr zur Vollzeit nach einer Teilzeit.

---

### **Beitrag von „Nille123“ vom 11. Juli 2025 14:51**

Aber ist es in diesem Fall nicht so, dass meine Frau eine Verringerung der Arbeitszeit von ihren ehemals 100 % von vor der Elternzeit auf den gewünschten Teilzeitumfang beantragt? Sie hat ja formal gesehen nicht für ein Jahr 0h gearbeitet und diese auch nicht beantragt sondern war im Rahmen der Elternzeit freigestellt. Zumindest ist das unser Verständnis. Faktisch würde sie also eine Verringerung der Arbeitszeit ausgehend von ihren vorherigen 100% beantragen. Evtl liegen wir hier mit unserer Interpretation aber auch komplett falsch.

## Beitrag von „CDL“ vom 11. Juli 2025 16:13

[Susannea](#) kann vermutlich weiterhelfen bei dieser Frage.

---

## Beitrag von „Susannea“ vom 11. Juli 2025 20:56

### [Zitat von Nille123](#)

1. Kann die Teilzeit in Elternzeit mit dieser Begründung grundsätzlich verwehrt bzw. verzögert werden?
2. Kann der Arbeitgeber/Dienstherr über den Umfang der Teilzeit in Elternzeit bestimmen?

1. Nein, kann er nicht, er darf nur aus dringend betrieblichen Gründen ablehnen. Ich würde es erstmal über die formale Schiene probieren, wann wurde es beantragt, wann wurde abgelehnt, ist das überhaupt möglich gewesen.

Wenn das okay war, dann würde ich es über die Gewerkschaft/Personalrat(/einen Anwalt klären lassen.

Erst wenn alle befristet eingestellten Lehrkräfte rausgeworfen worden sind, kann man das bei deiner Frau ablehnen, sie hat nämlich Vorrang.

Also im Klartext, eigentlich kann man das im öD nie.

2. Nein, kann er natürlich nicht, noch nicht mal über die Verteilung.

### [Zitat von plattyplus](#)

Ich gebe zu, dass ich damit keine Erfahrungen gemacht habe. Allerdings lese ich den §15 BEEG so, dass man im Rahmen der Elternzeit nur ein Anrecht auf eine Verringerung der Arbeitszeit hat, nicht aber ein Anrecht auf eine Aufstockung. In Eurem Fall reden wir ja von einer Aufstockung von 0 auf 8 bzw. 11 Stunden, da die Elternzeit ursprünglich bis zum Oktober 2027 andauern sollte.

Das liest du falsch.

### [Zitat von Nille123](#)

Aber ist es in diesem Fall nicht so, dass meine Frau eine Verringerung der Arbeitszeit von ihren ehemals 100 % von vor der Elternzeit auf den gewünschten Teilzeitumfang beantragt? Sie hat ja formal gesehen nicht für ein Jahr 0h gearbeitet und diese auch nicht beantragt sondern war im Rahmen der Elternzeit freigestellt. Zumindest ist das unser Verständnis.

Genau so ist es zu lesen.

---

### Beitrag von „plattyplus“ vom 12. Juli 2025 04:13

#### Zitat von Susannea

Erst wenn alle befristet eingestellten Lehrkräfte rausgeworfen worden sind, kann man das bei deiner Frau ablehnen, sie hat nämlich Vorrang.

Dem wage ich zu widersprechen. Das Problem wird sein, dass die befristete Lehrkraft mit Frist 2027 eingestellt wurde. Ihr kann man auch nicht so einfach **vorzeitig** kündigen. Wäre die Elternzeit nur bis Oktober 2025 beantragt worden, wäre die Vertretung von Beginn an nur mit Frist Oktober 2025 eingestellt worden.

An dieser Stelle würde ich generell dazu raten sich zuerst einmal von einem einschlägigen Fachanwalt beraten zu lassen. Abhängig davon, ob die Frau Angestellte oder Beamtin ist, gilt Arbeits- oder Beamtenrecht.

---

### Beitrag von „Susannea“ vom 12. Juli 2025 07:50

#### Zitat von plattyplus

Dem wage ich zu widersprechen. Das Problem wird sein, dass die befristete Lehrkraft mit Frist 2027 eingestellt wurde. Ihr kann man auch nicht so einfach vorzeitig kündigen. Wäre die Elternzeit nur bis Oktober 2025 beantragt worden, wäre die Vertretung von Beginn an nur mit Frist Oktober 2025 eingestellt worden.

DAs ist schön, dass du dem zu widersprechen wagst, aber dem ist nun einmal so, wie sie das machen (übrigens Berlin hat die Lehrkräfte namentlich benannt in den befristeten Verträgen,

sprich, wenn sie wieder kommt, endet ein Vertrag automatisch und braucht gar nicht gekündigt werden, man kann das also sehr wohl mit einbeziehen und absichern, dass die Stelle frei ist und das ist nun einmal laut Gesetz so vorgesehen).

---

### **Beitrag von „plattyplus“ vom 12. Juli 2025 08:23**

Wir reden aber nicht über das Arbeitsrecht in Berlin für angestellte Lehrer sondern über das Beamtenrecht in Baden-Württemberg. Und auch dort kann man einer bis 2027 eingestellten Lehrkraft nicht so mir nichts dir nichts die Stelle wieder wegnehmen, weil die ursprüngliche Stelleninhaberin plötzlich doch wieder vorzeitig zurückkehren will. Auch die Vertretungskraft hat Rechte!

---

### **Beitrag von „Susannea“ vom 12. Juli 2025 08:27**

#### [Zitat von plattyplus](#)

Wir reden aber nicht über das Arbeitsrecht in Berlin für angestellte Lehrer sondern über das Beamtenrecht in Baden-Württemberg.

Wir reden über generell arbeitsrechtliche Regelungen zur Elternzeit, die sich auch im Beamtenrecht an dem BEEG orientieren und nein, in Berlin macht es keinen Unterschied, ob angestellt oder verbeamtet bei der Frage.

Zumal dann ja der Hinweis der Personalstellen in allen Bundesländern, man brauche sich nicht frühzeitig festlegen (anders als das BEEG das sagt) auch total unsinnig wären.

---

### **Beitrag von „plattyplus“ vom 12. Juli 2025 08:33**

Ich empfehle hierzu §15, Abs. 4 TzBfG. Darin steht, dass einem befristet eingestellter Arbeitnehmer nicht vorzeitig ordentlich gekündigt werden kann. Da die Elternzeit bis 2027 beantragt wurde, ist davon auszugehen, dass auch die Befristung entsprechend lange läuft.

Ergo ist die Stelle, auf die die verbeamtete Kollegin im Oktober 2025 plötzlich zurückkehren will, eben erst ab 2027 wieder frei.

Moralisch empfinde ich es zudem verwerflich den befristeten Kollegen gegenüber, denn auch sie müssen irgendwie ihr Leben in den Griff bekommen. Aber das ist eine ganz andere Geschichte.

---

### **Beitrag von „Nille123“ vom 12. Juli 2025 08:46**

Danke für die zahlreichen Rückmeldungen!

Kurz zur Klarstellung:

Es ging nicht darum, dass an der Stammschule meiner Frau aktuell kein Bedarf besteht aufgrund einer für sie angestellten befristeten Kraft. Der Bedarf wurde von der Schulleitung bestätigt und gemeldet.

Die Argumentation war eine rein haushälterische und es wurde ihr mitgeteilt dass diese Situation den gesamten Regierungsbezirk betreffe! Sprich es gibt zwar Bedarf aber anscheinend kein Geld.

Wenn ich es richtig erinnere wurde gesagt, dass für den ganzen Regierungsbezirk nur ~200 Stunden zu vergeben seien. Was auch immer das genau heißen mag.

---

### **Beitrag von „chilipaprika“ vom 12. Juli 2025 08:47**

Also: Ich habe noch nie von 2jährigen befristeten Verträgen wegen Elternzeit gehört.

Die werden doch in der Regel eher gestückelt (an Lebensjahren, an Schuljahren, ..) mit "Aussicht auf Verlängerung"

(und ich war schon auf solchen Verträgen, die eben verlängert wurden, aber oft sehr kurzfristig)

---

### **Beitrag von „Palim“ vom 12. Juli 2025 09:15**

Wie wäre es mit einem Widerspruch pro forma und einer Begründung unter Einbeziehung des übergeordneten Personalrates?

---

### **Beitrag von „plattyplus“ vom 12. Juli 2025 09:41**

[Palim](#) Das hätte zumindest erst einmal den Vorteil, dass die Begründung der Ablehnung aktenkundig ist und dient damit der Beweissicherung.

---

### **Beitrag von „Susannea“ vom 12. Juli 2025 09:41**

#### [Zitat von plattyplus](#)

Ich empfehle hierzu §15, Abs. 4 TzBfG. Darin steht, dass einem befristet eingestellter Arbeitnehmer nicht vorzeitig ordentlich gekündigt werden kann.

Wie gesagt, diesen Passus kenne ich, ist aber nicht das Problem desjenigen, der in Elternzeit ist, denn man kann ja die Befristung mit Grund machen und damit endet der bei Rückkehr ohne Kündigung.

Das ist ein Problem des Landes bzw. des Regierungsbezirks und genau deshalb kann eben nicht abgelehnt werden, weil das vorher hätte berücksichtigt werden müssen, dass eine Rückkehr in Teilzeit möglich ist und ein Anspruch besteht (den du richtig im BEEG entdeckt hast nur leider nicht richtig verstanden hast!)

---

### **Beitrag von „CDL“ vom 12. Juli 2025 10:19**

#### [Zitat von plattyplus](#)

Da die Elternzeit bis 2027 beantragt wurde, ist davon auszugehen, dass auch die Befristung entsprechend lange läuft. Ergo ist die Stelle, auf die die verbeamtete Kollegin im Oktober 2025 plötzlich zurückkehren will, eben erst ab 2027 wieder frei.

So lange stellt BW keine Vertretungslehrkräfte wegen Elternzeit am Stück ein. Im besten Fall ist das ein Jahresvertrag- vorausgesetzt es gibt überhaupt passende Vertretungskräfte auf dem Markt. Wenn die Elternzeitkraft zurückkommt endet der passende VK- Vertrag, da dieser eben mit Sachgrund befristet war. Wird die VK- Kraft anderweitig benötigt, bekommt sie einen neuen Vertrag. Angesichts des gewaltigen Mangels an VK- Kräften in den meisten Schulformen und Schulamtsbezirken ist das meist sehr schnell möglich.

---

## **Beitrag von „Kris24“ vom 12. Juli 2025 11:13**

### Zitat von Nille123

Wenn ich es richtig erinnere wurde gesagt, dass für den ganzen Regierungsbezirk nur ~200 Stunden zu vergeben seien. Was auch immer das genau heißen mag.

Zur Sache selbst kann ich nichts sagen, aber zu den 200 Stunden.

200 Stunden bedeuten 8 Lehrer mit je 25 Deputatsstunden oder 16 mit je 12,5 oder...

Das ist die übliche Rechnerei. Bei uns heißt es oft, es fehlen noch 52 Stunden oder wir haben 8 zuviel. Ob es dann von einem Fach zu viele gibt und woanders fehlt, spielt keine Rolle. Die Zahl wird theoretisch durch die Schülerzahl bestimmt und leider in der Praxis auch vom Geld.

---

## **Beitrag von „Moebius“ vom 14. Juli 2025 00:23**

Das Problem ist vermutlich das Modell "Teilzeit in Elternzeit", was etwas anderes ist, als "Rückkehr aus der Elternzeit in Teilzeit". Auf letzteres hat man einen Rechtsanspruch. Bei ersterem bleibt man formal weiter in Elternzeit und übt die Teilzeitbeschäftigung als zusätzliche Beschäftigung zum weiter ruhenden Hauptarbeitsverhältnis aus, die Einkünfte werden aber auf das Elterngeld angerechnet. In dieser Variante ist es zB auch sehr viel einfacher die "neue" Beschäftigung an einer anderen Schule aufzunehmen, weil dafür keine Versetzung durchgehen muss. (Wenn die regulär beantragte Elternzeit dann durch ist, kann man auch trotzdem wieder an seine alte Schule zurück.) Ob man darauf einen Rechtsanspruch hat, ist kompliziert und hängt unter anderem von derStundenzahl ab .

---



## Beitrag von „Susannea“ vom 14. Juli 2025 07:00

Nein, danach hat man auch einen Rechtsanspruch, wie hier gut aus dem BEEG zitiert wurde.

---

## Beitrag von „Nille123“ vom 18. Juli 2025 15:40

### Kurzes Update zum aktuellen Stand:

Wir haben inzwischen die Rechtsberatung der GEW in Anspruch genommen. Leider war das Gespräch wenig hilfreich. Laut deren Einschätzung besteht für meine Frau jedenfalls kein Anspruch.

Mittlerweile liegt ein Angebot vor: Ab dem 15.09. könnte sie mit einer 8-Stunden-Stelle starten. Aufgrund unserer Betreuungssituation ist das so allerdings kaum umsetzbar. Als mögliche Lösung wurde vorgeschlagen, intern eine flexible Regelung zu finden. Konkret würde das bedeuten offiziell ab dem 15.09. zu beginnen, faktisch aber erst ab dem 01.10. anzufangen und die ausgefallenen Stunden nachzuarbeiten.

Wir sind momentan unschlüssig, ob wir dieses Modell akzeptieren sollen oder doch noch anwaltliche Hilfe in Anspruch nehmen. In dem Zusammenhang stellt sich für uns auch die Frage, inwiefern sich die Mitgliedschaft bzw. der Beitrag bei der GEW wirklich lohnt..

---

## Beitrag von „Moebius“ vom 18. Juli 2025 16:19

[Zitat von Nille123](#)

### Kurzes Update zum aktuellen Stand:

In dem Zusammenhang stellt sich für uns auch die Frage, inwiefern sich die Mitgliedschaft bzw. der Beitrag bei der GEW wirklich lohnt..

Rechtschutz heißt nicht, dass die Rechtslage zum Wunschkonzert wird. Du hast gratis eine rechtliche Beratung bekommen mit einer Auskunft, die meiner Auffassung nach auch juristisch korrekt ist.

Die euch jetzt vorgeschlagene Lösung entspricht fast Eurem ursprünglichen Wunsch, mit einer Abweichung von zwei Wochen. Wobei euch auch dafür direkt eine Lösung vorgeschlagen wurde. Daher finde ich es jetzt hier fast ein bisschen vermessen, den Empörten und Enttäuschten zu geben.

Warum kannst du eigentlich nicht für die problematischen 14 Tage die Kinderbetreuung mit übernehmen für die gerade mal 8 Stunden pro Woche?

---

## Beitrag von „Nille123“ vom 18. Juli 2025 19:24

### Zitat von Moebius

Rechtschutz heißt nicht, dass die Rechtslage zum Wunschkonzert wird. Du hast gratis eine rechtliche Beratung bekommen mit einer Auskunft, die meiner Auffassung nach auch juristisch korrekt ist.

Das ist mir schon klar. Das Problem war auch gar nicht das Ergebnis sondern die Art und Weise (kaum erreichbar, ständige Vertröstung auf andere Kollegen und dann sehr schnell abgebügelt). Trotzdem war der Kommentar von mir hierzu unpassend und nicht wirklich fair.

Es scheint ja dennoch sehr unterschiedliche Meinungen zur juristischen Auffassung zu geben..

### Zitat von Moebius

Die euch jetzt vorgeschlagene Lösung entspricht fast Eurem ursprünglichen Wunsch, mit einer Abweichung von zwei Wochen. Wobei euch auch dafür direkt eine Lösung vorgeschlagen wurde. Daher finde ich es jetzt hier fast ein bisschen vermessen, den Empörten und Enttäuschten zu geben.

Naja.. der Wunsch waren 11 Stunden, jetzt sind es auf unbestimmte Zeit 8 Stunden. Für einige mag das nicht viel aus machen, für uns bedeutet das im Endeffekt aber, dass wir uns die Kinderbetreuung weniger gleichberechtigt werden aufteilen können, da ich nach meiner Elternzeit zum Ausgleich mehr arbeiten werden muss als gedacht, falls im Laufe des Schuljahres nicht doch noch eine Erhöhung möglich ist.

Die "Enttäuschung und Empörung" die du rausliest kommt vor allem daher, dass jemand in einer Situation des Personalmangels in einem extrem wichtigen Bereich gerne mehr arbeiten würde und dies nicht gestattet wird.

### Zitat von Moebius

Warum kannst du eigentlich nicht für die problematischen 14 Tage die Kinderbetreuung mit übernehmen für die gerade mal 8 Stunden pro Woche?

Weil man die Elternzeit für die ersten zwei Jahre bereits vor Geburt des Kindes festlegen muss und ich meinem Arbeitgeber nicht einfach sagen kann ich bleibe jetzt nochmal zwei Wochen früher Zuhause als angekündigt. Aber wie gesagt das Problem für uns sind an sich nicht diese 14 Tage sondern der Umfang von 8 statt 11 Stunden.

---

### **Beitrag von „Susannea“ vom 18. Juli 2025 21:23**

Die Rechtsberatung der GEW war durch wen? Durch einen Fachanwalt für Beamtenrecht? Oder was?

Gleichstellungsbeauftragte gibt es bei euch nicht?

---

### **Beitrag von „Ichbindannmalweg“ vom 20. Juli 2025 21:18**

Ich weiß ja nicht wie das bei euch ist.... Aber bei uns an der Schule wäre es ziemlich egal, ob ich 6, 8 oder 12 Stunden mache, ich muss nahezu jederzeit einsatzbereit sein und bräuchte immer eine Betreuungsmöglichkeit für deutlich mehr Stunden. Sogar zu Zeiten, die die Kita nicht abdeckt. Daher kann ich es verstehen, dass es sich auch lohnen soll. Allerdings sind 3 Stunden mehr die Woche jetzt auch kein wahnsinnig großer finanzieller Unterschied. Ich würde mich vermutlich freuen, einen sanfteren Einstieg zu haben und erstmal schauen zu können, wie alles mit Kind klappt. (Ja, es gibt hier die beide Vollzeit Paare, die alles super hinbekommen mit 3 Kindern oder so... kann aber nicht jeder).

---

### **Beitrag von „Susannea“ vom 20. Juli 2025 21:27**

[Zitat von Ichbindannmalweg](#)

, ich muss nahezu jederzeit einsatzbereit sein und bräuchte immer eine Betreuungsmöglichkeit für deutlich mehr Stunden. Sogar zu Zeiten, die die Kita nicht abdeckt.

Da wäre in Berlin, gerade aber in Mitte wohl "Polen offen", das verträgt sich gar nicht mit dem von vielen so geneideten Frauenförderplan. Da wären hier alle Alarmglocken bei der Frauenvertretung und auch beim Schulrat.

Wie sagte mein "Schulleiter" so schön bei der Planung. "Naja, Suse kommt doch nicht nur für 2 Stunden am Tag" ähm, dieses Jahr bin ich für 2x2 Stunden gekommen, aber er hat schon Recht, wäre toll, wenn es sich eher lohnt.

Und ja, ich habe auch erst jetzt auf 19 Stunden (von denen ich 14 nur unterrichte) aufgestockt und Kind wird nächste Woche 11 (das jüngste und die Große ist gerade schon mit dem Abi fertig).

Aber warum genau sollte ich Vollzeit arbeiten?!? Um mich kaputt zu machen?!? Sicherlich nicht.

---

### **Beitrag von „Alterra“ vom 21. Juli 2025 06:57**

Hallo Nille123, ich weiß natürlich nicht, wie das bei euch geregelt ist, möchte aber noch zu bedenken geben, dass einige KiTas recht sanfte Eingewöhnungen machen...In unserem Fall hieß der Platz ab Oktober, dass die Kleine auch erst ab Oktober eingewöhnt wurde und die ersten Wochen keine normalen Betreuungszeiten waren. Das wäre weder mit 8 noch mit 11 Std Deputat alleine machbar gewesen. Aber evtl läuft es bei euch ja anders oder du bist in den ersten Wochen besser verfügbar/flexibler als sie.

---

### **Beitrag von „DFU“ vom 21. Juli 2025 11:31**

Wenn man sich als Paar entscheidet, auf  $x < \text{Vollzeit}$  und  $y < \text{Vollzeit Deputatsstunden}$  zu gehen, wird man sich schon überlegt haben, dass man die Betreuung im Verhältnis  $x:y$  teilen möchte und dass das Geld bei  $x + y$  Deputatsstunden noch reicht. Da ist eine Deputatsveränderung durch den Dienstherren möglicherweise doch ein Problem: Entweder reicht das Geld nicht oder die Betreuungszeit muss anders als gewünscht aufgeteilt werden .

## Beitrag von „plattyplus“ vom 21. Juli 2025 12:00

### Zitat von DFU

Wenn man sich als Paar entscheidet, auf  $x < \text{Vollzeit}$  und  $y < \text{Vollzeit Deputatsstunden}$  zu gehen, wird man sich schon überlegt haben, dass man die Betreuung im Verhältnis  $x:y$  teilen möchte und dass das Geld bei  $x + y$  Deputatsstunden noch reicht.

Aber das hat der Fragesteller doch getan. Sie haben Elternzeit von Oktober 2024 bis Oktober 2027 beantragt und genehmigt bekommen. Jetzt wollen sie doch vorzeitig ab September/Oktobre 2025 wieder in den Dienst zurückkehren. Also die Fragesteller halten sich nicht an den Plan. Der Dienstherr hält sich daran.

---

## Beitrag von „DFU“ vom 21. Juli 2025 12:47

Mir ging es nur darum, dass 3 Stunden mehr oder weniger für das eigene Modell nicht unbedingt egal ist.

Ob dem Antrag, so wie er gestellt wurde, so wie gewünscht rechtlich durchgehen sollte (und damit eigentlich müsste) oder nicht, dazu kann ich nichts Sicheres schreiben.

---

## Beitrag von „Nille123“ vom 21. Juli 2025 12:58

### Zitat von Ichbindannmalweg

Ich weiß ja nicht wie das bei euch ist.... Aber bei uns an der Schule wäre es ziemlich egal, ob ich 6, 8 oder 12 Stunden mache, ich muss nahezu jederzeit einsatzbereit sein und bräuchte immer eine Betreuungsmöglichkeit für deutlich mehr Stunden. Sogar zu Zeiten, die die Kita nicht abdeckt. Daher kann ich es verstehen, dass es sich auch lohnen soll. Allerdings sind 3 Stunden mehr die Woche jetzt auch kein wahnsinnig großer finanzieller Unterschied. Ich würde mich vermutlich freuen, einen sanfteren Einstieg zu haben und erstmal schauen zu können, wie alles mit Kind klappt. (Ja, es gibt hier die beide Vollzeit Paare, die alles super hinbekommen mit 3 Kindern oder so...

kann aber nicht jeder).

Ja, gewisse Aufgaben fallen natürlich immer an, unabhängig vom Deputat. Der finanzielle Unterschied beläuft sich auf 375€ netto (Stkl. IV). Das sind z.B. mal eben die Kosten für die Kitabetreuung und für unser Haushaltseinkommen durchaus ein relevanter Betrag.

#### Zitat von Alterra

Hallo Nille123, ich weiß natürlich nicht, wie das bei euch geregelt ist, möchte aber noch zu bedenken geben, dass einige KiTas recht sanfte Eingewöhnungen machen...In unserem Fall hieß der Platz ab Oktober, dass die Kleine auch erst ab Oktober eingewöhnt wurde und die ersten Wochen keine normalen Betreuungszeiten waren. Das wäre weder mit 8 noch mit 11 Std Deputat alleine machbar gewesen. Aber evtl läuft es bei euch ja anders oder du bist in den ersten Wochen besser verfügbar/flexibler als sie.

Der Kitastart ist bei uns auf den 20. Oktober terminiert. Ich selbst bin ab Ende September Zuhause in Elternzeit und übernehme für den Rest des Jahres den Großteil der Betreuung und mache auch die Eingewöhnung. Für Die Zeit danach habe ich 80% angemeldet (die jetzt fraglich sind) und meine Frau hätte evtl. ihr Deputat erhöht, falls möglich. Das Problem für uns ist wie gesagt aber NICHT der frühere Wiedereinstieg meiner Frau zum 15.09. Das bekommen wir irgendwie hin, auch weil die Schulleitung hier sehr kooperativ ist. Wir können von Seiten des Dienstherren auch den Wunsch verstehen zum eigentlichen Schuljahresbeginn zu starten. Wenn es also nur das wäre, dann würde das schon so passen.

#### Zitat von DFU

Wenn man sich als Paar entscheidet, auf  $x < \text{Vollzeit}$  und  $y < \text{Vollzeit Deputatsstunden}$  zu gehen, wird man sich schon überlegt haben, dass man die Betreuung im Verhältnis  $x:y$  teilen möchte und dass das Geld bei  $x + y$  Deputatsstunden noch reicht. Da ist eine Deputatsveränderung durch den Dienstherren möglicherweise doch ein Problem: Entweder reicht das Geld nicht oder die Betreuungszeit muss anders als gewünscht aufgeteilt werden .

Exakt darum geht es. Uns ist schon auch klar, dass das hier kein Wunschkonzert ist. Andererseits wird man halt aber auch "gezwungen" diese Dinge Lange im Vorraus zu planen und zu entscheiden und eine mehr oder weniger gleichberechtigte Aufteilung zwischen den Elternteilen ist uns wichtig, auch wenn es das natürlich komplizierter macht.

#### Zitat von plattyplus

Aber das hat der Fragesteller doch getan. Sie haben Elternzeit von Oktober 2024 bis Oktober 2027 beantragt und genehmigt bekommen. Jetzt wollen sie doch vorzeitig ab September/Oktober 2025 wieder in den Dienst zurückkehren. Also die Fragesteller halten sich nicht an den Plan. Der Dienstherr hält sich daran.

Innerhalb der Elternzeit in Teilzeit zu arbeiten ist doch aber ein vollkommen normaler und vom Gesetz vorgesehener Vorgang. Natürlich sind gewisse Fristen einzuhalten, das wurde von unserer Seite aus aber getan. Darüber wie das rechtlich zu verstehen ist haben du und andere zuvor ja diskutiert. Man muss sehen wer da jetzt letztendlich richtig liegt und vermutlich kann das niemand hier im Forum abschließend beurteilen.

---

### **Beitrag von „Nille123“ vom 8. August 2025 12:29**

Hallo zusammen, ich wollte nochmal ein kurzes Update geben, wie das Ganze jetzt ausgegangen ist:

Also angeblich gab es einen Berechnungsfehler was den Bedarf der Schule angeht bzw. das was die Schulleitung übermittelt hatte wurde irgendwie falsch eingetragen.

Wie auch immer... jedenfalls war es dadurch überhaupt kein Problem mehr, auf 11 Stunden aufzustocken. Die Bestätigung des Antrags von Seiten des Regierungspräsidiums liegt bereits vor. Für uns hat also alles ein glückliches Ende genommen. Der Stress davor war halt echt unnötig..

Bedanke mich bei euch allen für euren Input!

---

### **Beitrag von „CDL“ vom 8. August 2025 13:32**

Danke für dein Update. Freut mich, dass das letztlich ein gutes Ende gefunden hat für euch.

---

### **Beitrag von „chemikus08“ vom 8. August 2025 14:14**

#### [Zitat von plattyplus](#)

Rein privatwirtschaftlich gibt es in Deutschland kein Recht auf die Rückkehr zur Vollzeit nach einer Teilzeit.

Es sei denn, Du hast eine sogenannte Brückenteilzeit beantragt.

---

### **Beitrag von „Karl-Dieter“ vom 8. August 2025 23:43**

#### [Zitat von plattyplus](#)

Wir reden aber nicht über das Arbeitsrecht in Berlin für angestellte Lehrer sondern über das Beamtenrecht in Baden-Württemberg. Und auch dort kann man einer bis 2027 eingestellten Lehrkraft nicht so mir nichts dir nichts die Stelle wieder wegnehmen, weil die ursprüngliche Stelleninhaberin plötzlich doch wieder vorzeitig zurückkehren will. Auch die Vertretungskraft hat Rechte!

In NRW ist das so, das ist explizit in den Arbeitsverträgen so geregelt.

---

### **Beitrag von „plattyplus“ vom 9. August 2025 00:29**

#### [Zitat von Karl-Dieter](#)

In NRW ist das so, das ist explizit in den Arbeitsverträgen so geregelt.

Und dagegen hat noch keine Vertretungskraft geklagt von wegen "Grundsätze von Treu und Glauben" und Sittenwidrigkeit? Steht denn in den Verträgen wenigstens die konkrete Person mit Namen und Anschrift drin, die vertreten wird? Wenn nicht, könnte sich der Arbeitgeber ja immer darauf berufen, dass irgendeine Person jetzt doch vorzeitig aus der Elternzeit zurückkehrt. Damit wäre dem Mißbrauch Tür und Tor geöffnet.

Ich kenne das aus NRW Verträgen eigentlich nur so, dass die Vertretungskraft ggf. verlängern kann, wenn der sachliche Grund weiterhin vorliegt. Daraus ergibt sich für mich aber nicht, dass das befristete Arbeitsverhältnis durch den Dienstherrn vorzeitig gekündigt werden kann, eben weil die eigentlich eingereichte Elternzeit doch nicht in Anspruch genommen wird. Eine



vorzeitige ordentliche Kündigung eines befristeten Arbeitsvertrags ist jedenfalls gesetzlich nicht zulässig.

---

### **Beitrag von „Susannea“ vom 9. August 2025 10:11**

#### [Zitat von plattypus](#)

Eine vorzeitige ordentliche Kündigung eines befristeten Arbeitsvertrags ist jedenfalls gesetzlich nicht zulässig.

Ich vermute, die NRW-Verträge sind wie die Berliner:

"Der Vertrag endet vorzeitig, ohne, dass es einer Kündigung bedarf, bei Rückkehr der vertretenden Person 14 Tage nach der Rückkehr dieser"

Und ja, da steht Vorname und Nachname der vertretenden Person drin.

---

### **Beitrag von „Karl-Dieter“ vom 9. August 2025 15:51**

#### [Zitat von plattypus](#)

Steht denn in den Verträgen wenigstens die konkrete Person mit Namen und Anschrift drin, die vertreten wird?

Jupp.

---

### **Beitrag von „SwinginPhone“ vom 9. August 2025 17:10**

Ich wurde bei meiner ersten Stelle (Teilzeit) irgendwann gebeten, zur Bezirksregierung zu fahren und einen neuen Vertrag zu unterschreiben, weil die Person, die ich zunächst vertreten hatte, plötzlich wieder zurückkehrte. Dafür wurde ich statt jemand anderem eingesetzt. Ansonsten blieb alles beim Alten.

---

## Beitrag von „Ragnar Danneskjoeld“ vom 12. August 2025 12:19

### [Zitat von Nille123](#)

Also angeblich gab es einen Berechnungsfehler was den Bedarf der Schule angeht bzw. das was die Schulleitung übermittelt hatte wurde irgendwie falsch eingetragen.

Warum überrascht mich das angesichts 1440 wiederentdeckter Lehrerstellen in THE LÄND so gar nicht....?

---

## Beitrag von „Zauberwald“ vom 13. August 2025 07:51

### [Zitat von Ragnar Danneskjoeld](#)

Warum überrascht mich das angesichts 1440 wiederentdeckter Lehrerstellen in THE LÄND so gar nicht....?

Das dachte ich auch schon, als ich heute nochmals alles von Anfang an las und das Ende noch nicht kannte.