

**Durchführungshinweise zum Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes
für bis zum 30. Juni 2015
geborene Kinder für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Landesdienst;
Lehrkräfte im Tarifbeschäftigungsverhältnis**

I. Anspruch auf Elternzeit

1. Allgemeine Voraussetzungen
 - 1.1 Anspruchsvoraussetzungen für Eltern
 - 1.2 Anspruchsvoraussetzungen für Großeltern
2. Dauer und Verteilung der Elternzeit
 - 2.1 Dritter Geburtstag
 - 2.2 Übertragungsmöglichkeit
3. Berechtigte Elternteile/Gleichzeitige Elternzeit
4. Inanspruchnahme der Elternzeit
 - 4.1 Anmeldefristen
 - 4.2 Festlegung auf zwei Jahre
 - 4.3 Drittes Jahr der Elternzeit
 - 4.4 Aufteilung der Elternzeit in Abschnitte
 - 4.5 Fristversäumnis in Härtefällen
 - 4.6 Verlängerung der Elternzeit
 - 4.7 Planmäßige Beendigung der Elternzeit
 - 4.8 Vorzeitige Beendigung der Elternzeit
 - 4.8.1 Mit Zustimmung des Arbeitgebers
 - 4.8.2 Ohne Zustimmung des Arbeitgebers
 - 4.8.3 Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen
 - 4.8.4 Sonstige vorzeitige Beendigungsgründe
5. Kündigung des Arbeitsverhältnisses während der Elternzeit
 - 5.1 Durch Arbeitgeber
 - 5.2 Durch Beschäftigte
6. Befristete Einstellung von Ersatzkräften
7. Mitteilungspflichten der Beschäftigten

II. Arbeits-, tarif- und betriebsrentenrechtliche Auswirkungen einer Elternzeit auf das fortbestehende Arbeitsverhältnis

1. Befristet Beschäftigte
2. Beschäftigungszeit
3. Betriebliche Altersversorgung
4. Entgelt

5. Entgelt im Krankheitsfall, Beihilfe
6. Jahressonderzahlung
7. Jubiläumsgeld
8. Kindergeld, Besitzstandszulage für kinderbezogene Entgeltbestandteile
9. Sterbegeld
10. Stufenlaufzeit/Stufenaufstieg
11. Urlaub (Erholungs-/Zusatzurlaub)
 - 11.2 Kürzung vor Urlaubsgewährung
 - 11.3 Kürzung nach Urlaubsgewährung
 - 11.4 Nachgewährung
 - 11.5 Keine Freistellung aus anderen Gründen
 - 11.6 Urlaubsdauer bei Teilzeitbeschäftigung während Elternzeit
 - 11.7 Urlaubsabgeltung
12. Vermögenswirksame Leistungen

III. Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit

1. Allgemeines
2. Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber
 - 2.1 Geltungsbereich des TV-L
 - 2.2 Geltung anderer gesetzlicher Regelungen
 - 2.3 Änderung des bestehenden Arbeitsvertrages
 - 2.4 Antragserfordernis
 - 2.5 Einvernehmliche Vereinbarung
 - 2.6 Keine Untergrenze für Wochenarbeitszeit
 - 2.7 Fortsetzung bereits vereinbarter Teilzeitbeschäftigungen
 - 2.8 Teilzeitanspruch
 - 2.9 Ablehnung durch Arbeitgeber
 - 2.10 Erneute Verringerung der Arbeitszeit
 - 2.11 Rückkehr zum bisherigen Beschäftigungsumfang
 - 2.12 Rechtsschutzmöglichkeiten
 - 2.13 Auswirkungen auf tarifliche Arbeitsbedingungen
3. Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber
4. Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern anderer Arbeitgeber

IV. Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen einer Elternzeit

1. Allgemeines
2. Kranken- und Pflegeversicherung
 - 2.1 Elternzeit (ohne Teilzeitbeschäftigung)

- 2.2 Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit
3. Arbeitslosenversicherung
4. Rentenversicherung

Allgemeines

Mit Wirkung vom 1. Januar 2007 ist das Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz - BEEG) vom 5. Dezember 2006 (BGBl. I S. 2748) in Kraft getreten.

Das BEEG regelt in den Abschnitten 1 und 3 (§§ 1 bis 4 sowie 5 bis 14) die Voraussetzungen für den Bezug von **Elterngeld**. Das Elterngeld ist als dynamische Entgeltersatzleistung ausgestaltet und orientiert sich am individuellen Einkommen, das nach der Geburt des Kindes weggefallen ist. Es beträgt mindestens 300 € und höchstens 1.800 €. Die Eltern können den Anspruch auf die 14 Monatsbeträge untereinander aufteilen; dabei kann ein Elternteil für mindestens 2 Monate und höchstens für 12 Monate Elterngeld beziehen. Anspruch auf zwei weitere Monatsbeträge haben die Eltern, wenn beide vom Angebot des Elterngeldes Gebrauch machen wollen (Partnermonate).

Da der Anspruch auf Elterngeld keine Voraussetzung für die Gewährung von Elternzeit ist, wird nachfolgend auf weitergehende Ausführungen zu den Anspruchsvoraussetzungen für den Bezug von Elterngeld im Einzelnen verzichtet. Nähere Informationen zum Elterngeld sowie Broschüren zu Elterngeld, Elternzeit und Betreuungsgeld sind auf den Internetseiten des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (www.bmfsfj.de) zum Download abrufbar. Zum Anspruch und zur Höhe des Elterngeldes können sich die Beschäftigten an die Elterngeldstellen (Bezirksregierungen) wenden.

Das Gesetz zur Einführung des Betreuungsgeldes (Betreuungsgeldgesetz) ist am 1. August 2013 in Kraft getreten. In Abschnitt 2 des BEEG (§§ 4a bis 4d) sind daher die Regelungen zum Betreuungsgeld für ab dem 1. August 2012 geborene Kinder aufgenommen worden. Die **Elternzeit** ist nunmehr im neuen Abschnitt 4 (§§ 15 bis 21) geregelt. Durch gesetzliche Neuregelungen im Jahr 2012 haben sich im Bereich der Elternzeit Änderungen insbesondere bei der Höchstdauer der elternzeitbegleitenden wöchentlichen Arbeitszeit sowie hinsichtlich der Voraussetzungen für eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit ergeben.

Paragrafen ohne Angabe eines Gesetzes oder Tarifvertrages beziehen sich im Folgenden auf das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG).

Die folgenden Durchführungshinweise beschränken sich auf die Regelungen zur Inanspruchnahme der Elternzeit. Zudem wurde die aktuelle Rechtsprechung des BAG berücksichtigt.

I. Anspruch auf Elternzeit

1. Allgemeine Voraussetzungen

Beschäftigte haben unter den im BEEG näher bestimmten Voraussetzungen das Recht auf Elternzeit. Dabei handelt es sich um ein den Beschäftigten eingeräumtes Gestal-

tungsrecht, das unmittelbar zum Ruhen der sich aus dem Arbeitsvertrag ergebenden wechselseitigen Hauptpflichten führt. Die Inanspruchnahme der Elternzeit bedarf also nicht der Zustimmung des Arbeitgebers. Allerdings sind bei der Geltendmachung des Anspruchs gewisse Regeln zu beachten.

Es obliegt dem Arbeitgeber zu prüfen, ob ein Anspruch auf Elternzeit besteht. Sofern Zweifel an dem Vorliegen der Voraussetzungen für die Elternzeit bestehen, kann der Arbeitgeber - auch wenn dies im BEEG nicht mehr ausdrücklich normiert ist - die Elterngeldstelle um Stellungnahme bitten. Aus Gründen des Datenschutzes ist die vorherige Zustimmung der/des Beschäftigten Voraussetzung, sofern die Elterngeldstelle für ihre Stellungnahme personenbezogene Daten benötigt. Die vor Ort zuständigen Elterngeldstellen bestimmen die Landesregierungen oder die von ihnen beauftragten Stellen (§ 12 Absatz 1 Satz 1). Eine Übersicht gibt es auf der Internetseite des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend – BMFSFJ (www.bmfsfj.de oder unter www.familien-wegweiser.de).

Der Anspruch auf Elternzeit kann nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden (§ 15 Absatz 2 Satz 6).

1.1 Anspruchsvoraussetzungen für Eltern

Elternzeit kann in jedem Arbeitsverhältnis genommen werden, also auch bei befristeten Verträgen, bei Teilzeitbeschäftigung und bei geringfügiger Beschäftigung. Auch Auszubildende können Elternzeit nehmen.

Beschäftigte haben nach § 15 Absatz 1 Satz 1 Anspruch auf Elternzeit, wenn sie

- a) mit ihrem Kind (§ 15 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 Buchstabe a),
- b) mit einem Kind, das mit dem Ziel der Annahme als Kind aufgenommen wurde (§ 15 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 Buchstabe b i. V. m. § 1 Absatz 3 Satz 1 Nr. 1),
- c) mit einem Kind der Ehegattin, des Ehegatten, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners - Stiefkind - (§ 15 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 Buchstabe b i. V. m. § 1 Absatz 3 Satz 1 Nr. 2),
- d) mit einem Kind, für das Elterngeld nach § 1 Absatz 3 Nr. 3 beansprucht werden kann, weil die Vaterschaftsanerkennung noch nicht wirksam ist oder über eine für dieses Kind beantragte Vaterschaftsfeststellung noch nicht entschieden wurde (§ 15 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 Buchstabe b i. V. m. § 1 Absatz 3 Satz 1 Nr. 3),
- e) mit einem Kind, für das sie als Verwandte bis zum dritten Grad (z. B. Schwester/Bruder, Nichte/Neffe oder Enkelkind) oder als deren Ehegattinnen, deren Ehegatten, deren Lebenspartnerinnen oder Lebenspartner ausnahmsweise Anspruch auf Elterngeld haben, weil die Eltern ihr Kind wegen einer schweren Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod nicht betreuen können (§ 15 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 Buchstabe b i. V. m. § 1 Absatz 4),
- f) mit einem Kind, das in Vollzeitpflege nach § 33 SGB VIII aufgenommen wurde (§ 15 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 Buchstabe c),

in einem Haushalt leben **und** dieses Kind selbst betreuen und erziehen (§ 15 Absatz 1 Satz 1).

Zu beachten ist, dass nichtsorgeberechtigte Elternteile und die vorgenannten Beschäftigten nach Buchstabe b bis f die Elternzeit nur beanspruchen können, wenn ihnen der sorgeberechtigte Elternteil seine Zustimmung erteilt (§ 15 Absatz 1 Satz 2).

Der Anspruch auf Elternzeit setzt ferner voraus, dass die/der Beschäftigte während der Elternzeit nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats erwerbstätig ist (§ 15 Absatz 4 Satz 1). **Nähere Einzelheiten zur Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit (sog. Elternteilzeit) siehe unten Abschnitt III.** Auch die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten (Berufsausbildung, berufliche Fort- und Weiterbildung, berufliche Um-schulung) haben - sofern die vorstehenden Voraussetzungen vorliegen - Anspruch auf Elternzeit; die Elternzeit wird auf Berufsbildungszeiten allerdings nicht angerechnet (§ 20 Absatz 1).

1.2 Anspruchsvoraussetzungen für Großeltern

Durch das Erste Änderungsgesetz zum BEEG vom 17. Januar 2009 wurde mit Wirkung vom 24. Januar 2009 auch für Großeltern die Möglichkeit der Inanspruchnahme von (Groß-)Elternzeit durch Einfügung des Absatzes 1a in § 15 geschaffen. Voraussetzung für die Inanspruchnahme ist, dass Beschäftigte mit ihrem Enkelkind in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen und

- a) ein Elternteil des Kindes minderjährig ist (§ 15 Absatz 1a Satz 1 Nr. 1) oder
- b) ein Elternteil des Kindes sich im letzten oder vorletzten Jahr einer Ausbildung befindet, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen wurde und die Arbeitskraft des Elternteils im Allgemeinen voll in Anspruch nimmt (§ 15 Absatz 1a Satz 1 Nr. 2).

Der Anspruch besteht nur für Zeiten, in denen keiner der Elternteile des Kindes selbst Elternzeit beansprucht (§ 15 Absatz 1a Satz 2).

Erfüllen die Großeltern die Anspruchsvoraussetzungen der Elternzeit, sind die gesetzlichen Regelungen zur Elternzeit vollumfänglich anzuwenden. Dies gilt z. B. auch für die Urlaubsregelung nach § 17 und für den Kündigungsschutz nach § 18. Unterschiede gibt es hinsichtlich des Elterngeldes; dieses steht ggf. den Eltern, aber nicht den Großeltern zu.

2. Dauer und Verteilung der Elternzeit

2.1 Dritter Geburtstag

Der Anspruch auf Elternzeit besteht - unabhängig von dem Anspruch auf Elterngeld - bis zur Vollendung des **dritten** Lebensjahres des Kindes (Ablauf des Tages vor dem dritten Geburtstag), § 15 Absatz 2 Satz 1. Bei mehreren Kindern besteht der Anspruch für jedes Kind, auch wenn sich die jeweiligen rechtlich zulässigen Zeiträume der Elternzeit überschneiden (§ 15 Absatz 2 Satz 3), weil z. B. Mehrlingsgeburten oder eine kurze Geburtenfolge vorliegen. Dabei ist mit Zustimmung des Arbeitgebers eine Übertragung von jeweils bis zu zwölf Monaten auf die Zeit nach Vollendung des dritten Lebensjahres möglich (§ 15 Absatz 2 Satz 4 2. Halbsatz; vgl. Nr. 2.2 Beispiele 1 und 2). Bei einem angenommenen Kind und bei einem Kind in Vollzeit- oder Adoptionspflege kann die Elternzeit von insgesamt drei Jahren ab dem Tag der Aufnahme bei der berechtigten Person, längstens innerhalb einer Rahmenfrist bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes genommen werden (§ 15 Absatz 2 Satz 5).

Der Vater kann die Elternzeit unmittelbar nach der Geburt bereits während der Mutterschutzfrist für die Mutter beginnen; die Mutter kann ihre Elternzeit aber erst nach dem Ende der Mutterschutzfrist antreten. Die Mutterschutzfrist nach § 6 Absatz 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG) wird auf die mögliche dreijährige Gesamtdauer der Elternzeit

angerechnet (§ 15 Absatz 2 Satz 2), d. h. der 3-Jahres-Zeitraum beginnt somit bereits mit Beginn der nachgeburtlichen Mutterschutzfrist (am Tag nach der Geburt).

2.2 Übertragungsmöglichkeit

Mit Zustimmung des Arbeitgebers kann nach § 15 Absatz 2 Satz 4 ein Zeitraum von höchstens zwölf Monaten für jedes Kind auf einen späteren Zeitraum bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen werden (die bis zu zwölf Monate können beliebig aus der möglichen Gesamtdauer der Elternzeit von 36 Monaten ausgewählt werden, d. h. es braucht nicht das „dritte Jahr“ zu sein.). Diese Möglichkeit gilt auch für Adoptiv- und Pflegeeltern.

Beispiel 1 (Mehrlingsgeburt):

*Am 1. April 2012 werden Zwillinge (A und B) geboren. Der Vater nimmt für sein **Kind A** bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres am 31. März 2014 Elternzeit in Anspruch (**erstes und zweites Lebensjahr Kind A**). Mit Zustimmung des Arbeitgebers überträgt er den verbleibenden Anteil der Elternzeit von 12 Monaten **für das Kind A** auf die Zeit vom 1. April 2015 bis 31. März 2016.*

*Für sein **Kind B** beansprucht er im Anschluss an die erste Elternzeit für Kind A Elternzeit vom 1. April 2014 bis zum 31. März 2015 (**drittes Lebensjahr Kind B**). Mit Zustimmung des Arbeitgebers überträgt er das erste Jahr der Elternzeit für Kind B auf die Zeit vom 1. April 2016 bis 31. März 2017. Für die verbleibenden 12 Monate der Elternzeit für Kind B kann der Vater keine Elternzeit mehr beanspruchen, da maximal 12 Monate pro Kind auf die Zeit nach der Vollendung des 3. Lebensjahres übertragen werden können.*

*Der Vater kann somit **vom 1. April 2012 bis zum 31. März 2017 (fünf Jahre)** Elternzeit in Anspruch nehmen. Ohne die Übertragung eines Anteils der Elternzeit würde es bei einer Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres, d. h. bis zum 31. März 2015 verbleiben.*

Beispiel 2 (kurze Geburtenfolge):

*Das Kind A wird am 1. April 2011 und das Kind B am 1. April 2012 geboren. **Ohne Übertragung** eines Anteils der Elternzeit würde sich die Elternzeit für Kind B an die Elternzeit für Kind A anschließen und würde mit Vollendung des dritten Lebensjahres, d. h. **zum 31. März 2015** enden.*

*Würde allerdings von der Möglichkeit der **Übertragung von jeweils 12 Monaten für Kind A und B** mit Zustimmung des Arbeitgebers Gebrauch gemacht, ergäbe sich folgende Elternzeit: Für Kind A nimmt die Mutter zwei Jahre bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres Elternzeit, d. h. bis zum 31. März 2013. Im Anschluss daran nimmt sie für Kind B bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres, d. h. bis zum 31. März 2015 Elternzeit in Anspruch. Anschließend nimmt sie mit Zustimmung des Arbeitgebers die jeweils übertragenen 12 Monate der Elternzeit für Kind A bis zum 31. März 2016 und für das Kind B dann anschließend die übertragenen 12 Monate **bis zum 31. März 2017**.*

*Würde die Elternzeit für Kind A jedoch aufgrund neu einsetzender Mutterschutzfristen für Kind B **vorzeitig beendet**, können für Kind B keine kompletten 12 Monate Elternzeit übertragen werden. In diesem Fall verkürzt sich die übertragene Elternzeit für Kind B um die Zeit der nachgeburtlichen Mutterschutzfrist nach § 6 Abs. 1 Satz 1 MuSchG.*

Das Gesetz selbst gibt nicht vor, unter welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber die Zustimmung erteilen muss oder verweigern darf. Das Vorliegen dringender betrieblicher Gründe ist nicht erforderlich; dies folgt im Umkehrschluss aus den abweichenden Regelungen in § 15 Absatz 4 Satz 4 und Absatz 7 Satz 1 Nr. 4. Die Ablehnung der Übertragung setzt eine Interessenabwägung des Arbeitgebers nach § 315 Absatz 3 Satz 1 BGB voraus, die die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt. Hierbei hat der

Arbeitgeber neben den betrieblichen Belangen auch das Interesse der Eltern an der Betreuung ihrer Kleinkinder zu berücksichtigen. Die Grenzen des billigen Ermessens sind gewahrt, wenn der Arbeitgeber bei seiner Entscheidung die wesentlichen Umstände des Einzelfalls abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt hat. Arbeitgeberseitig zu berücksichtigende Belange sind u. a. voraussichtlich zu erwartende **konkrete** negative betriebliche Auswirkungen der Übertragung der Elternzeit. Abstrakte Erwägungen (z. B. die Annahme, dass mit zunehmender Dauer der Elternzeit die Kenntnisse und Fähigkeiten eines Mitarbeiters proportional zur Dauer der Elternzeit abnehmen) treten gegenüber dem Interesse der Eltern an der Betreuung ihrer Kinder während der Elternzeit zurück (vgl. BAG vom 21. April 2009 - 9 AZR 391/08 - Rn. 44 ff.).

Hat der Arbeitgeber die erforderliche Zustimmung zu einer Übertragung von Elternzeit zu Recht verweigert, kann die/der Beschäftigte unter Einhaltung der Ankündigungsfrist von sieben Wochen (§ 16 Absatz 1 Satz 1) die restliche Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes von der Arbeitgeberseite verlangen, da es sich um die Geltendmachung des Rechtsanspruchs gem. § 15 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1 handelt.

Die Zustimmung des Arbeitgebers zu einer Übertragung von Elternzeit nach § 15 Absatz 2 Satz 4 kann die/der Beschäftigte auch noch nach Vollendung des dritten Lebensjahres und längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes einholen.

Bei einem Arbeitgeberwechsel nach dem dritten Geburtstag des Kindes ist der neue Arbeitgeber an eine vom früheren Arbeitgeber erteilte Zustimmung zur Übertragung der Elternzeit nicht gebunden, so dass die restliche Elternzeit ggf. nicht mehr genutzt werden kann (BT-Drs. 14/3553 S. 21).

Zwar ist nicht ausgeschlossen, dass auch Großeltern einen Teil der Elternzeit auf einen späteren Zeitpunkt übertragen lassen. Allerdings dürfte dies in der Praxis selten vorkommen, denn im Zeitpunkt der Inanspruchnahme einer übertragenen (Groß-)Elternzeit müssen die Voraussetzungen des § 15 Absatz 1a noch vorliegen (siehe oben Ziffer 1.2).

3. Berechtigte Elternteile/Gleichzeitige Elternzeit

Der Anspruch auf die dreijährige Elternzeit steht jedem Elternteil individuell zu, und zwar unabhängig davon, ob und ggf. in welchem Umfang der andere Elternteil seinen Anspruch nutzt. Besonderheiten gelten hingegen bei der sog. Großelternzeit (siehe oben Ziff. 1.2). Die Elternzeit kann daher auch anteilig, von jedem Elternteil allein oder auch von beiden Elternteilen gemeinsam (auch zeitgleich) in Anspruch genommen werden (vgl. § 15 Absatz 3 Satz 1). Auch bei gemeinsamer Inanspruchnahme der Elternzeit kann jeder der Elternteile für sich die vollen drei Jahre Elternzeit ausschöpfen. Beiden Elternteilen steht jeweils das Recht zu, mit Zustimmung des Arbeitgebers einen Teil der Elternzeit bis zu maximal zwölf Monaten auf einen späteren Zeitraum bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen zu lassen.

Dies gilt entsprechend für die oben unter Ziffer 1.1 Buchstabe b bis f genannten Beschäftigten (§ 15 Absatz 3 Satz 2 i. V. m. Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 Buchstabe b und c).

4. Inanspruchnahme der Elternzeit

Die Inanspruchnahme der Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes bedarf nicht der Zustimmung des Arbeitgebers. Beschäftigte, die Elternzeit in

Anspruch nehmen wollen, müssen diese allerdings unter der Beachtung gewisser Regeln rechtzeitig schriftlich anmelden. Nach § 16 Absatz 1 Satz 6 haben Beschäftigte einen Anspruch auf Bescheinigung der Elternzeit.

4.1 Anmeldefristen

Nach § 16 Absatz 1 Satz 1 muss die/der Beschäftigte die Elternzeit spätestens **sieben** Wochen vor Beginn schriftlich anmelden. Soll die Elternzeit des Vaters bereits mit der Geburt des Kindes beginnen, muss die Anmeldung spätestens sieben Wochen vor dem errechneten Geburtstermin erfolgen. Der Beginn der Elternzeit wird automatisch auf den tatsächlichen Geburtstermin angepasst. Wird die Anmeldefrist nicht eingehalten, verschiebt sich der Termin für den Beginn der Elternzeit entsprechend; eine nochmalige Anmeldung ist nicht erforderlich. Eine angemessene Verkürzung der Anmeldefrist ist bei Vorliegen dringender Gründe (z. B. Beginn einer Vollzeit- oder Adoptivpflege, der nicht planbar war, oder bei Frühgeburten für die Elternzeit des Vaters) ausnahmsweise möglich (§ 16 Absatz 1 Satz 2).

4.2 Festlegung auf zwei Jahre

Die/der Beschäftigte muss gleichzeitig mit der schriftlichen Anmeldung der Elternzeit verbindlich festlegen und erklären, für welche Zeiten sie/er innerhalb von zwei Jahren Elternzeit in Anspruch nehmen will. Eine nachträgliche Änderung für diesen Zeitraum ist nur noch mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Beschäftigte müssen mit ihrer Festlegung mindestens diesen Zweijahreszeitraum abdecken. Das trägt dem Interesse des Arbeitgebers nach Planungssicherheit Rechnung (Urteil des BAG vom 18. Oktober 2011 – 9 AZR 315/10 – Rn. 25). In den Fällen, in denen die Mutter die Elternzeit im Anschluss an eine Mutterschutzfrist oder im Anschluss an einen auf die Mutterschutzfrist folgenden Erholungsurlaub in Anspruch nimmt, werden diese Zeiten bei der Zweijahresfrist für die verbindliche Festlegung der Elternzeit angerechnet. Dies bedeutet, dass auch in diesen Fällen eine Festlegung der Elternzeit nur bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes erfolgen muss (§ 16 Absatz 1 Satz 3 und 4).

4.3 Drittes Jahr der Elternzeit

Das dritte Jahr der Elternzeit kann flexibel gestaltet werden, da das Gesetz eine verbindliche Festlegung nur für die ersten zwei Jahre vorsieht. Soll das dritte Jahr auf die Zeit nach dem dritten Geburtstag des Kindes übertragen werden, ist es wegen der erforderlichen Zustimmung des Arbeitgebers ratsam, die Einigung spätestens sieben Wochen vor Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes herbeizuführen. Denn stimmt der Arbeitgeber der Übertragung des flexiblen Jahres zu einem späteren Zeitpunkt nicht zu, kann die restliche Elternzeit im verbleibenden dritten Lebensjahr zustimmungsfrei genommen werden. Meldet die/der Beschäftigte hingegen zugleich auch die Elternzeit für das dritte Jahr an, tritt die Bindungswirkung aufgrund der schriftlichen Erklärung auch insoweit ein.

4.4 Aufteilung der Elternzeit in Abschnitte

Die Elternzeit kann, ohne dass es einer Zustimmung des Arbeitgebers bedarf, für jeden Elternteil auf jeweils zwei Zeitabschnitte verteilt werden. Eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist lediglich mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich (§ 16 Absatz 1 Satz 5). Um einen neuen Zeitabschnitt handelt es sich nur, wenn sich an einen ersten Zeitraum der Elternzeit zunächst ein Zeitraum anschließt, in dem sich die/der Beschäftigte nicht in Elternzeit befindet, d. h., dass die Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis wieder voll aufleben. Wird eine Elternzeit mit Zustimmung des Arbeitgebers

verlängert (§ 16 Absatz 3), handelt es sich nicht um einen neuen Zeitabschnitt. Nicht als neuer Zeitabschnitt zählt beispielsweise das dritte Jahr der Elternzeit, wenn es sich unmittelbar an die ursprünglich angemeldete und bereits beanspruchte Elternzeit für die ersten zwei Jahre nach der Geburt des Kindes anschließt. Werden die vorgenannten zwölf Monate hingegen auf einen späteren Zeitpunkt übertragen, so dass die sich aus dem Arbeitsvertrag ergebenden wechselseitigen Hauptpflichten zwischenzeitlich wieder voll aufleben, zählt dies als neuer Zeitabschnitt.

4.5 Fristversäumnis in Härtefällen

Zur Vermeidung von Härten bestimmt § 16 Absatz 2, dass Beschäftigte, die aus einem von ihnen nicht zu vertretenden Grund eine sich unmittelbar an das Beschäftigungsverbot des § 6 Absatz 1 MuSchG (Mutterschutzfrist) anschließende Elternzeit nicht rechtzeitig verlangen konnten (z. B. wegen eines Krankenhausaufenthalts), dies innerhalb einer Woche nach Wegfall des Grundes nachholen können. Der Hinderungsgrund muss dabei der Äußerung des Verlangens der Elternzeit entgegenstehen; ein den Antritt der Elternzeit hindernder Grund reicht nicht aus (vgl. insoweit das noch zum BErzGG ergangene Urteil des BAG vom 22. Juni 1988 - 5 AZR 526/87 –).

4.6 Verlängerung der Elternzeit

Eine bereits laufende Elternzeit kann verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt (§ 16 Absatz 3 Satz 1). Bei der Entscheidung über die Zustimmung hat der Arbeitgeber wiederum die Grundsätze billigen Ermessens gem. § 315 Absatz 1 BGB zu beachten (Urteil des BAG vom 18. Oktober 2011 – 9 AZR 315/10 –).

Der Zustimmung des Arbeitgebers bedarf es nicht, wenn zunächst Elternzeit bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres genommen wurde und unmittelbar anschließend die weitere Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres beansprucht wird.

Haben sich die Eltern die Elternzeit aufgeteilt und kann der vorgesehene Wechsel aus wichtigem Grund nicht erfolgen, so muss der Arbeitgeber der Verlängerung zustimmen (§ 16 Absatz 3 Satz 4). Die dadurch eingetretene Verlängerung zählt allerdings nur als ein Zeitabschnitt i. S. d. § 16 Absatz 1 Satz 5, sofern das bisherige Arbeitsverhältnis nicht wieder voll aufgelebt ist.

4.7 Planmäßige Beendigung der Elternzeit

Die vereinbarte Elternzeit ist bindend und endet grundsätzlich mit Ablauf der gegenüber dem Arbeitgeber in der schriftlichen Erklärung der/des Beschäftigten verbindlich festgelegten Zeiträume. Die Elternzeit endet insbesondere nicht, wenn der Anspruch auf Elterngeld wegfällt.

4.8 Vorzeitige Beendigung der Elternzeit

4.8.1 Mit Zustimmung des Arbeitgebers

Eine vorzeitige Beendigung ist ohne Vorliegen besonders schwerwiegender Gründe nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich (§ 16 Absatz 3 Satz 1). Ein Rechtsanspruch auf die Zustimmung besteht nicht, denn die berechtigten Interessen des Arbeitgebers, insbesondere seine für die Elternzeit getroffenen Dispositionen stehen einer vorzeitigen Beendigung der Elternzeit ohne seine Zustimmung grundsätzlich entgegen (BT-Drs. 14/3553 S. 23). Die Entscheidung hat der Arbeitgeber nach billigem Ermessen (§ 315 Absatz 1 BGB) zu treffen (Urteil des BAG vom 18. Oktober 2011 – 9 AZR 315/10). Nach

einer schriftlichen Ablehnung durch den Arbeitgeber hat die/der Beschäftigte keinen Anspruch auf vorzeitige Wiederaufnahme der Beschäftigung.

4.8.2 Ohne Zustimmung des Arbeitgebers

Liegen hingegen besonders schwerwiegende Gründe vor, haben die Beschäftigten grundsätzlich das Recht, ihre Elternzeit vorzeitig zu beenden. So räumt § 16 Absatz 3 Satz 2 den Beschäftigten aus folgenden zwei besonderen Gründen ein einseitiges Gestaltungsrecht ein; danach können sie ihre Elternzeit ohne Zustimmung des Arbeitgebers durch einseitige Erklärung vorzeitig beenden:

- wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder
- wegen des Vorliegens einer besonderen 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.

Der Arbeitgeber hat hier nur ein eingeschränktes form- und fristgebundenes Ablehnungsrecht. Er kann die vorzeitige Beendigung lediglich innerhalb einer Frist von vier Wochen und nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen, wobei für die Ablehnung die Schriftform vorgeschrieben ist (§ 16 Absatz 3 Satz 2). Nach Ablauf der Frist kann der Arbeitgeber die vorzeitige Beendigung nicht mehr wirksam ablehnen. Die vierwöchige Frist ist eine Ausschlussfrist, die der Rechtssicherheit dient. Beruft sich der Arbeitgeber auf sein Zustimmungsverweigerungsrecht, muss er die dafür ursächlichen dringenden betrieblichen Gründe im Ablehnungsschreiben angeben. Um dem Arbeitgeber die Nutzung der Ablehnungsfrist zu ermöglichen, muss die vorzeitige Beendigung der Elternzeit durch die Beschäftigten ebenfalls vier Wochen vor dem beabsichtigten Beendigungstermin angekündigt werden (Urteil des BAG vom 21. April 2009 – 9 AZR 391/08 – Rn. 27).

4.8.3 Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen

Der durch das Gesetz zur Vereinfachung des Elterngeldvollzugs vom 10. September 2012 (BGBl. I S. 1878 ff.) in § 16 Absatz 3 eingefügte neue Satz 3 stellt klar, dass weibliche Beschäftigte die angemeldete Elternzeit vorzeitig - ohne Zustimmung des Arbeitgebers – beenden können, um die Schutzfristen des § 3 Absatz 2 und des § 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes und die damit verbundenen Rechte in Anspruch zu nehmen. In diesen Fällen soll die Beschäftigte dem Arbeitgeber die Beendigung der Elternzeit lediglich rechtzeitig mitteilen (siehe zweiter Halbsatz a. a. O.). Diese Neuregelung dient der Umsetzung eines Urteils des EuGH vom 20. September 2007 - C-116/06 (Kiiski). Hiernach ist es mit den europäischen Richtlinien 89/391/EWG (Mutterschutz) und 76/207/EWG i. d. F. 2002/73/EG (Gleichbehandlung von Männern und Frauen) unvereinbar, wenn weiblichen Beschäftigten durch die Inanspruchnahme von Elternzeit ihre mit dem Mutterschaftsurlaub bzw. Mutterschutz verbundenen Rechte genommen werden.

Hat eine Schutzfrist nach dem Mutterschutzgesetz bereits zu laufen begonnen und beendet die Beschäftigte sodann die Elternzeit, wirkt die Beendigung nicht auf den Beginn der Mutterschutzfrist zurück. Der zunächst als Elternzeit genommene Zeitraum ist auch rechtlich weiterhin als Zeit der Elternzeit zu behandeln.

Bei vorzeitiger Beendigung ist nach den Vorschriften des BEEG die Bewilligung einer weiteren Elternzeit nicht ausgeschlossen. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass die El-

ternzeit für ein Kind ohne Zustimmung des Arbeitgebers auf höchstens zwei Zeitabschnitte verteilt werden kann (§ 16 Absatz 1 Satz 5). Mit der Zustimmung des Arbeitgebers ist auch eine Verteilung auf mehr als zwei Zeitabschnitte möglich. Ein durch die vorzeitige Beendigung verbleibender Anteil von bis zu zwölf Monaten Elternzeit verfällt nicht, sondern kann mit Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit nach Vollendung des dritten bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen werden (§ 15 Absatz 2 Satz 4).

4.8.4 Sonstige vorzeitige Beendigungsgründe

Stirbt das Kind während der Elternzeit bzw. Großelternzeit, endet diese spätestens drei Wochen nach dem Tod des Kindes (§ 16 Absatz 4).

Bei der Großelternzeit gelten andere Voraussetzungen für eine vorzeitige Beendigung. Fällt eine der Voraussetzungen des § 15 Absatz 1a weg, endet die Großelternzeit. Dies ist z. B. dann der Fall, wenn das Enkelkind nicht mehr im gleichen Haushalt mit den Großeltern oder einem Großelternteil wohnt, oder beide Elternteile volljährig geworden sind und nicht mindestens ein Elternteil sich in einer vor dem 18. Lebensjahr begonnenen Ausbildung im letzten oder vorletzten Jahr befindet, die die Arbeitskraft des Elternteils im Allgemeinen voll in Anspruch nimmt.

5. Kündigung des Arbeitsverhältnisses während der Elternzeit

5.1 Durch Arbeitgeber

Nach § 18 Absatz 1 Satz 1 besteht ein besonderer Kündigungsschutz. Der Arbeitgeber darf ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, höchstens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit sowie während der Elternzeit nicht kündigen. Erfolgt das Verlangen der Elternzeit früher, so setzt der besondere Kündigungsschutz nicht bereits mit dem Verlangen, sondern erst acht Wochen vor Beginn der Elternzeit ein. Als Endtermin der achtwöchigen Vorfrist des § 18 Absatz 1 Satz 1 ist der Tag der fachärztlich prognostizierten Geburt maßgeblich, wenn dieser vor dem Tag der tatsächlichen Geburt liegt. Das gesetzliche Verbot des § 18 besteht jedoch nur dann, wenn zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung sämtliche Anspruchsvoraussetzungen gem. §§ 15 und 16 für die Elternzeit vorliegen (Urteil des BAG vom 12. Mai 2011 – 2 AZR 384/10 – Rn. 25, 30 und 22).

In besonderen Fällen kann der Arbeitgeber allerdings ausnahmsweise die Zulässigkeitserklärung einer Kündigung bei der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle beantragen (§ 18 Absatz 1 Satz 2 und 3). Besondere Fälle in diesem Sinne sind z. B. die Verlagerung oder Stilllegung von Betrieben. Auf die vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erlassene „Allgemeine Verwaltungsvorschrift zum Kündigungsschutz bei Elternzeit (§ 18 Absatz 1 Satz 4 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes“ vom 3. Januar 2007) wird hingewiesen (Bundesanzeiger Ausgabe 5 vom 9. Januar 2007, S. 247; abrufbar unter www.verwaltungsvorschriften-im-internet.de).

Die Anschriften der für die Zulässigkeitserklärung zuständigen Behörden finden sich im Internet unter www.bmfsfj.de (Suchbegriff: Aufsichtsbehörden). Die Zulässigkeitserklärung (Genehmigung, Zustimmung) muss vor Ausspruch der Kündigung erteilt worden sein, ansonsten ist die Kündigung nichtig. Nicht erforderlich ist jedoch die Bestands- oder Rechtskraft der Zulässigkeitserklärung, solange dieser Verwaltungsakt wirksam ist (vgl. BAG vom 25. März 2004 - 2 AZR 295/03 –).

Nach § 18 Absatz 2 gilt der Kündigungsschutz des Absatzes 1 entsprechend, wenn Beschäftigte

- während der Elternzeit beim freistellenden Arbeitgeber Teilzeitarbeit im zulässigen Rahmen von nicht mehr als 30 Wochenstunden leisten (Nr. 1) oder
- ohne Elternzeit in Anspruch zu nehmen, bei ihrem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leisten und Anspruch auf Elterngeld nach § 1 während des Bezugszeitraums nach § 4 Absatz 1 haben (Nr. 2). Diese Regelung erfasst insbesondere bereits bestehende Teilzeitarbeitsverhältnisse von nicht mehr als 30 Wochenstunden, die aus Anlass der Betreuung und Erziehung des Kindes nicht umgestaltet werden brauchen.

Spricht der Arbeitgeber während der Elternzeit im Rahmen des § 18 Absatz 1 Satz 2 in besonderen Fällen ausnahmsweise eine Kündigung aus, können Beschäftigte nur innerhalb von drei Wochen eine Kündigungsschutzklage erheben. Der Lauf dieser Drei-Wochen-Frist zur Anrufung des Arbeitsgerichts beginnt mit Zugang der schriftlichen Kündigung, jedoch unter der Voraussetzung, dass die Kündigung von der zuständigen Behörde für zulässig erklärt und diese Zulässigkeitserklärung auch der/dem Beschäftigten bekannt gegeben wurde (§ 4 Satz 4 KSchG). Wird der/dem Beschäftigten erst nach Zugang der rechtmäßigen Kündigung die Zulässigkeitserklärung bekannt gegeben, beginnt der Lauf der Drei-Wochen-Frist erst mit dieser Bekanntgabe. Unterbleibt die Klageerhebung, gilt die Kündigung als rechtswirksam.

Eine gegenüber der/dem Beschäftigten verbotswidrig ohne vorherige Bekanntgabe der Zulässigkeitserklärung der zuständigen Behörde ausgesprochene Kündigung setzt den Lauf der Drei-Wochen-Frist wegen § 4 Satz 4 KSchG hingegen nicht in Gang. Die/Der Beschäftigte kann dann ohne die Begrenzung der Drei-Wochen-Frist das Fehlen einer Zulässigkeitserklärung nach § 18 Absatz 1 Satz 2 - bis zur Grenze der Verwirkung - jederzeit geltend machen (vgl. BAG vom 3. Juli 2003 - 2 AZR 487/02 -; BAG vom 13. Februar 2008 - 2 AZR 864/06 -).

5.2 Durch Beschäftigte

Beschäftigte können ihrerseits nach § 19 das Arbeitsverhältnis zum Ende der Elternzeit nur mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten kündigen. Diese besondere gesetzliche Kündigungsfrist geht der für das Arbeitsverhältnis sonst geltenden Kündigungsfrist vor.

Eine dem § 10 Absatz 2 MuSchG entsprechende Vorschrift für den Fall der späteren Wiedereinstellung nach einem zum Ende der Elternzeit beendeten Arbeitsverhältnis enthält das BEEG nicht.

6. Befristete Einstellung von Ersatzkräften

§ 21 enthält eine über die Fälle der Elternzeit hinausgehende Sonderregelung für die befristete Einstellung von Ersatzkräften. Nach Absatz 1 dieser Vorschrift liegt ein die Befristung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigender sachlicher Grund vor, wenn eine/ein Beschäftigte(r) zur Vertretung einer/eines anderen Beschäftigten für die Dauer

- der Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz,
- einer Elternzeit,
- einer auf Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglicher Vereinbarung beruhenden Arbeitsfreistellung zur Betreuung eines Kindes

eingestellt wird; die Befristung kann für diese Zeiten zusammen oder auch nur für Teile davon erfolgen.

Die Vorschrift erfasst somit auch die Einstellung von Ersatzkräften bei Vereinbarung einer befristeten Teilzeitbeschäftigung (§ 11 Absatz 1 TV-L) und Zeiten eines Sonderurlaubes nach § 28 TV-L (unbezahlter Sonderurlaub aus wichtigem Grund, hier: zur Betreuung eines Kindes). Die Befristung kann sich auch über die notwendigen Zeiten einer Einarbeitung erstrecken (§ 21 Absatz 2). Die Dauer der Befristung muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein oder den rechtlich zulässigen Zwecken zu entnehmen sein (Zeit- oder Zweckbefristung nach § 21 Absatz 3). Die Befristung kann somit auch „für die Dauer des Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz und/oder für die Dauer der Elternzeit“ der/des zu vertretenden Beschäftigten abgeschlossen werden, d. h. ohne kalendermäßige Bestimmung.

Der Arbeitgeber kann den befristeten Arbeitsvertrag der Ersatzkraft unter Einhaltung einer Frist von mindestens drei Wochen, jedoch frühestens zum Ende der Elternzeit kündigen, wenn die Elternzeit ohne Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig endet und die/der Beschäftigte die vorzeitige Beendigung der Elternzeit mitgeteilt hat (§ 21 Absatz 4). Zustimmungsfrei endet die Elternzeit vorzeitig, wenn das Kind stirbt (§ 16 Absatz 4), eine Beschäftigte wegen eines weiteren Kindes die Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz in Anspruch nimmt (§ 16 Absatz 3 Satz 3) oder bei einer - nicht auf § 19 beruhenden - Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die/den Beschäftigten (BT-Drs. 14/3553, S. 23) sowie in den Fällen, in denen der Arbeitgeber die vorzeitige Beendigung der Elternzeit nicht ablehnen darf (§ 16 Absatz 3 Satz 2). Ferner endet die Großelternzeit vorzeitig und zustimmungsfrei, wenn die Voraussetzungen für die Großelternzeit (§ 15 Absatz 1a) weggefallen sind (vgl. Ziffer 5). Die befristet eingestellte Ersatzkraft kann sich in diesen Fällen nicht auf das Kündigungsschutzgesetz berufen (§ 21 Absatz 5).

Dieses außerordentliche Kündigungsrecht besteht nicht, wenn es vertraglich ausgeschlossen wurde (§ 21 Absatz 6).

§ 21 stellt eine Spezialnorm in Bezug auf die Befristung von Arbeitsverhältnissen in den o. g. Fällen dar und wird insoweit durch die allgemeinen Regelungen des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG) vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966) ergänzt. Der Arbeitgeber muss z. B. das Schriftformerfordernis des § 14 Absatz 4 TzBfG beachten.

In Arbeitsverträgen mit Beschäftigten, die aus den in § 21 Absatz 1 genannten Gründen befristet eingestellt werden, sollte grundsätzlich vereinbart werden, dass für das Arbeitsverhältnis die Vorschriften des § 21 Absatz 1 bis 5 gelten (vgl. hierzu Arbeitsvertragsmuster der TdL, versandt mit E-Mail vom 3. Februar 2012).

7. Mitteilungspflichten der Beschäftigten

Beschäftigte, die Elternzeit in Anspruch nehmen, haben dem Arbeitgeber eine Änderung in der Anspruchsberechtigung unverzüglich mitzuteilen (§ 16 Absatz 5). Die Mitteilungspflicht der Beschäftigten bezieht sich auf alle Änderungen, die für den Anspruch auf Elternzeit erheblich sind. Beschäftigte, die dieser Pflicht nicht nachkommen, machen sich ggf. schadenersatzpflichtig.

II. Arbeits-, tarif- und betriebsrentenrechtliche Auswirkungen einer Elternzeit auf das fortbestehende Arbeitsverhältnis

1. Befristet Beschäftigte

Nehmen befristet Beschäftigte Elternzeit in Anspruch, endet das befristete Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Befristung; der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verschiebt sich nicht um die Dauer der Elternzeit. Etwas anderes gilt nur bei Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (§ 2 Absatz 5 Satz 1 Nr. 3 WissZeitVG) sowie für Zeiten der Berufsbildung nach § 20.

2. Beschäftigungszeit

Die Beschäftigungszeit nach § 34 Absatz 3 TV-L läuft in Zeiten der Inanspruchnahme einer Elternzeit weiter, da das Arbeitsverhältnis in dieser Zeit fortbesteht und lediglich ruht. Schließt sich dagegen an die Elternzeit ein Sonderurlaub nach § 28 TV-L an, ist die Zeit des Sonderurlaubs nicht als Beschäftigungszeit zu berücksichtigen, es sei denn der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt.

3. Betriebliche Altersversorgung

Eine bestehende Pflichtversicherung in der Zusatzversorgung wird durch die Elternzeit nicht berührt. Da während der Elternzeit im Rahmen des ruhenden Arbeitsverhältnisses kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt gezahlt wird, sind während dieser Zeit grundsätzlich auch keine Umlagen oder Beiträge zu entrichten [vgl. § 16 Tarifvertrag Altersversorgung (ATV)]. Daher können auch keine Versorgungspunkte nach § 8 ATV erworben werden. Während der Elternzeit nach § 15 werden jedoch dem Versorgungskonto der/des Beschäftigten bei der Zusatzversorgungseinrichtung zusätzliche Versorgungspunkte als soziale Komponenten gutgeschrieben (§ 9 Absatz 1 ATV). Für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis wegen einer Elternzeit ruht, sieht die derzeitige tarifvertragliche Regelung vor, dass für jedes Kind, für das ein Anspruch auf Elternzeit besteht - höchstens 36 Kalendermonate je Kind - diejenigen Versorgungspunkte berücksichtigt werden, die sich bei einem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt von 500 € in diesem Monat ergeben würden. Bestehen mehrere zusatzversorgungspflichtige Arbeitsverhältnisse, bestimmt die/der pflichtversicherte Beschäftigte, für welches Arbeitsverhältnis die Versorgungspunkte berücksichtigt werden sollen. Falls während der Elternzeit noch Arbeitsentgelt aus einer Nachzahlung zufließt, ist dies unerheblich. Mutterschutzzeiten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 MuSchG werden ebenfalls als soziale Komponenten berücksichtigt (§ 9 Absatz 1 Satz 4 und 5 ATV). Für diese Zeiten werden die Versorgungspunkte berücksichtigt, die sich ergeben würden, wenn in dieser Zeit das fiktive Entgelt nach § 21 TV-L gezahlt worden wäre.

Wird während der Elternzeit die Jahressonderzahlung nach § 20 TV-L gezahlt (vgl. nachstehend Ziffer 6), gehört diese Einmalzahlung insoweit nicht zum zusatzversorgungspflichtigen Entgelt, als sie auf die Elternzeit entfällt (§ 15 Absatz 2 ATV i. V. m. Satz 1 Nr. 14 der Anlage 3 zum ATV). Zur Bemessung der Umlagen/Beiträge zur Zusatzversorgung ist der Betrag der Jahressonderzahlung für jeden bei der Berechnung der Jahressonderzahlung berücksichtigten Kalendermonat, für den keine Umlagen/Beiträge für laufendes zusatzversorgungspflichtiges Entgelt zu entrichten war, um ein Zwölftel zu vermindern; die Umlagen/Beiträge sind nur aus dem ggf. verbleibenden Restbetrag zu entrichten. Die Jahressonderzahlung ist in dem Kalendermonat zu berücksichtigen, in dem sie gezahlt worden ist.

Wird während der Elternzeit bei demselben Arbeitgeber eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt, werden lediglich die Versorgungspunkte aus dem während der Teilzeitbeschäftigung erzielten zusatzversorgungspflichtigen Entgelt berücksichtigt; in diesem Fall werden keine Versorgungspunkte im Rahmen der sozialen Komponente nach § 9 Absatz 1 ATV gutgeschrieben. Dies gilt auch, wenn das tatsächliche Entgelt 500 € unterschreitet.

Es wird empfohlen, die Beschäftigten bei der Beantragung der Elternzeit darauf hinzuweisen, dass zusatzversicherungsrechtliche Nachteile dadurch eintreten können, dass während der Elternzeit kein oder ein niedrigeres als das bisherige Entgelt gewährt wird. Anfragen wegen der Auswirkungen im Einzelnen sollten die Beschäftigten an die Zusatzversicherungseinrichtung richten.

Beschäftigte haben während der Elternzeit die Möglichkeit, sich im Rahmen der steuerlich geförderten kapitalgedeckten Altersvorsorge („Riester-Rente“) freiwillig zu versichern (§ 26 ATV). Eine bereits bestehende freiwillige Versicherung kann beitragsfrei gestellt oder mit eigenen Beiträgen fortgeführt werden.

Wurde vor der Elternzeit eine Entgeltumwandlung vereinbart, ruht diese Vereinbarung, wenn während der Elternzeit kein Entgelt gezahlt wird. Soweit es Regelungen des Versicherungsträgers vorsehen, kann die/der Beschäftigte die Versicherung während der Elternzeit mit eigenen Beiträgen fortführen. Hierauf sollten die Beschäftigten bei der Beantragung der Elternzeit hingewiesen werden (vgl. Ziffer II.10 der Hinweise zum TV-EntgeltU-B/L vom 25. August 2011 – 6-14 / 1499/11 – D/5 –).

4. Entgelt

Während der Elternzeit ruhen die Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis, d. h. seitens der Beschäftigten entfällt die Arbeitspflicht und seitens des Arbeitgebers die Bezahlungspflicht. Beginnt oder endet die Elternzeit im Laufe eines Kalendermonats, so dass der Entgeltanspruch nicht für alle Tage eines Kalendermonats besteht, wird nur das Entgelt, das zeitanteilig auf den Anspruchszeitraum entfällt, gezahlt (§ 24 Absatz 3 Satz 1 TV-L).

Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind (sog. unständige Entgeltbestandteile), sowie der Tagesdurchschnitt nach § 21 TV-L sind gemäß § 24 Absatz 1 Satz 4 TV-L auch dann am Zahltag des zweiten auf ihre Entstehung folgenden Kalendermonats zu zahlen, wenn sich die Beschäftigten in diesem Monat in Elternzeit befinden. Ausnahmeregelungen für Zeiträume ohne Entgeltanspruch sieht der TV-L nicht vor.

Bei der Berechnung der Entgeltfortzahlung nach § 21 TV-L für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit oder eines Erholungsurlaubs **nach** Beendigung der Elternzeit ist zu beachten, dass die unständigen Entgeltbestandteile auch hier mit dem Durchschnitt der letzten drei vollen Kalendermonate zu berechnen sind, so dass sie sich unter Umständen zunächst nur auf 0 € belaufen. Wechselt die/der Beschäftigte nach Beendigung der Elternzeit in eine Teilzeitbeschäftigung, sind die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde zu legen (Satz 3 der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 21 Satz 2 und 3 TV-L).

Soweit während der Elternzeit eine zulässige Teilzeitbeschäftigung bis zu 30 Stunden wöchentlich (siehe Teil III Nr. 1 Abs. 1) ausgeübt wird, erhalten die Teilzeitbeschäftigten das Tabellenentgelt (§ 15 TV-L) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht (§ 24 Absatz 2

TV-L). Das Entgelt wird also zeitanteilig bemessen, d. h. es verringert sich grundsätzlich im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit reduziert wird. **Nähere Einzelheiten zur Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit (sog. Elternteilzeit) siehe unten Abschnitt III.**

Zu den Auswirkungen einer Elternzeit oder einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit auf die Stufenlaufzeit bzw. den Stufenaufstieg nach §§ 16 und 17 TV-L siehe Ziffer 10.

5. Entgelt im Krankheitsfall, Beihilfe

Während der Elternzeit werden weder Entgelt im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlung und Krankengeldzuschuss) noch Beihilfe gewährt. Erkrankten Beschäftigte während der Elternzeit, löst auch dies keine Entgeltfortzahlung aus, da die Pflicht zur Arbeitsleistung bereits ruht. Die Elternzeit wird durch die dem Grunde nach bestehende Arbeitsunfähigkeit also nicht unterbrochen.

Wenn Beschäftigte nach Beantragung der Elternzeit, aber vor deren Beginn arbeitsunfähig erkranken und die Arbeitsunfähigkeit bei Beginn der Elternzeit noch andauert, entfällt der Anspruch auf Krankenbezüge mit Beginn der Elternzeit (vgl. BAG vom 22. Juni 1988 - 5 AZR 526/87 -).

Sind Beschäftigte im Zeitpunkt der Beendigung der Elternzeit arbeitsunfähig erkrankt, erhalten sie vom Tag nach Ablauf der Elternzeit an Entgelt im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlung und Krankengeldzuschuss). Die Sechswochenfrist für die Entgeltfortzahlung nach § 22 Absatz 1 TV-L beginnt mit dem Tag nach Ablauf der Elternzeit. Dauert die Arbeitsunfähigkeit über die Sechswochenfrist hinaus an, wird anschließend ein Krankengeldzuschuss gezahlt, wenn die tariflichen Bezugsfristen nach § 22 Absatz 3 TV-L noch nicht abgelaufen sind; für deren Berechnung ist jedoch vom Beginn der Arbeitsunfähigkeit während der Elternzeit und nicht wie bei der Entgeltfortzahlung vom Tage nach deren Beendigung auszugehen.

Beispiel:

Die Elternzeit einer Beschäftigten mit einer Beschäftigungszeit (§ 34 Absatz 3 TV-L) von mehr als einem, aber weniger als drei Jahren endet mit Ablauf des 15. April; Tag der Arbeitsaufnahme wäre der 16. April.

Die Beschäftigte erkrankt noch während der Elternzeit am 2. April und die Arbeitsunfähigkeit dauert bis zum 15. Juli fort (= 15 Wochen). Vom Tag nach Ablauf der Elternzeit (16. April) wird für die Dauer von sechs Wochen (42 Kalendertage) das Entgelt nach § 21 TV-L fortgezahlt (§ 22 Absatz 1 TV-L) - also bis zum 27. Mai.

Anschließend wird Krankengeldzuschuss für die noch nicht abgelaufene tarifliche Bezugsdauer bis zum Ende der 13. Woche (91. Kalendertag) seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit (2. April) gezahlt (§ 22 Absatz 3 Satz 1 erste Alternative TV-L) - also bis zum 1. Juli.

Wird während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt, verringert sich das Entgelt im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlung und Krankengeldzuschuss) im gleichen Verhältnis, wie die Arbeitszeit reduziert wird. Für die Ermittlung der Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung ist gemäß Satz 3 der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 21 Satz 2 und 3 TV-L auf die Arbeitszeit nach der Arbeitszeitänderung abzustellen.

Ein tariflicher Anspruch auf Beihilfe im Krankheitsfall nach der Protokollerklärung zu 17 § 13 TVÜ-Länder (nur Tarifgebiet West) besteht nicht, da während der Elternzeit die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis ruhen.

6. Jahressonderzahlung

Die Elternzeit berührt die Anspruchsvoraussetzungen für die Jahressonderzahlung nach dem TV-L nicht, da die Stichtagsregelung in § 20 Absatz 1 TV-L lediglich auf den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses am 1. Dezember abstellt. Allerdings wirkt sich die Elternzeit nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, mindernd aus.

Grundsätzlich vermindert sich der Anspruch auf die Jahressonderzahlung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem nicht für mindestens einen Tag Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TV-L bestand (§ 20 Absatz 4 Satz 1 TV-L; vgl. hierzu das noch zum BErzGG ergangene Urteil des BAG vom 12. Januar 2000 – 10 AZR 840/98 – Rn. 25, 26). Im Falle der Inanspruchnahme der Elternzeit unterbleibt eine Verminderung bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Anspruch auf Entgelt bzw. Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat (§ 20 Absatz 4 Satz 2 Buchstabe c TV-L). Die darüber hinausgehende Elternzeit führt zur Kürzung der Jahressonderzahlung.

Wird eine Beschäftigte während der Elternzeit erneut schwanger, kann sie von der Möglichkeit nach § 16 Absatz 3 Satz 3 Gebrauch machen und ihre laufende Elternzeit vorzeitig beenden. Hierfür ist die Zustimmung des Arbeitgebers nicht erforderlich. Nimmt die Beschäftigte die Schutzfristen nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 MuSchG und die damit verbundenen Rechte in Anspruch, ist für den Ausfall des Tabellenentgelts nicht mehr die ursprünglich für diesen Zeitraum angemeldete Elternzeit ursächlich. Aufgrund der vorzeitigen Beendigung der Elternzeit greift dann die Ausnahmeregelung nach § 20 Absatz 4 Satz 2 Buchstabe b TV-L, nach der eine Kürzung der Jahressonderzahlung für die Kalendermonate der mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbote unterbleibt.

Zu beachten ist allerdings, dass die vorzeitige Beendigung der Elternzeit nicht auf den Beginn der Mutterschutzfrist zurückwirkt, wenn eine Schutzfrist nach dem Mutterschutzgesetz bereits zu laufen begonnen hat und die Beschäftigte erst sodann die Elternzeit beendet. In diesem Sonderfall ist der zunächst als Elternzeit genommene Zeitraum auch rechtlich weiterhin als Zeit der Elternzeit zu behandeln. Zur vorzeitigen Beendigung der Elternzeit zur Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen siehe auch Abschnitt I Ziff. 4.8.3.

Beginnt im Anschluss an diese Mutterschutzfrist eine neue Elternzeit, so kommt auch § 20 Absatz 4 Satz 2 Buchstabe c TV-L erneut zur Anwendung, da vor Beginn der Elternzeit ein Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestand.

Wird während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt, ist für die Höhe der Jahressonderzahlung grundsätzlich der Umfang der Teilzeitbeschäftigung maßgebend. Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Jahressonderzahlung ist dabei regelmäßig das der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlte monatliche Entgelt (§ 20 Absatz 3 Satz 1 Halbsatz 1 TV-L). Allerdings ist im **Kalenderjahr der Geburt des Kindes** die Regelung in § 20 Absatz 3 Satz 4 TV-L zu beachten, wonach sich nur in diesem Jahr die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit bemisst. Dabei ist auf den arbeitsvertraglich vereinbarten Beschäftigungsumfang vor dem Beginn der Elternzeit abzustellen. Es ist daher unerheblich, wenn an diesem Stichtag tatsächlich keine Arbeitsleistung erbracht wurde (z. B. wegen des sechswöchigen Beschäftigungs-

verbots vor der Geburt nach § 3 Absatz 2 MuSchG). Für die neben dem Beschäftigungsumfang ansonsten noch maßgebenden Kriterien (z. B. Entgeltgruppe, Entgeltstufe) ist hingegen nicht auf den Tag vor dem Beginn der Elternzeit, sondern weiterhin auf die Verhältnisse im eigentlichen Bemessungszeitraum abzustellen.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist nämlich mindestens derjenige Betrag zu zahlen, der einer/einem Beschäftigten ohne Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit als Jahressonderzahlung zustehen würde (BAG vom 24. Februar 1999 - 10 AZR 5/98 - und vom 12. Januar 2000 - 10 AZR 930/98 -).

Für den Fall, dass der Beschäftigungsumfang am Tag vor Beginn der Elternzeit geringer war als der Beschäftigungsumfang in der Teilzeitbeschäftigung während des Bemessungszeitraums, findet die Ausnahmegvorschrift des § 20 Absatz 3 Satz 4 TV-L keine Anwendung. Diese Vorschrift soll zugunsten der Beschäftigten für den Fall wirken, dass der Beschäftigungsumfang während der Elternzeit geringer ist als davor; steigt der Beschäftigungsumfang während der Elternzeit, greift die Vorschrift nicht ein. Bei der Berechnung ist deshalb nach § 20 Absatz 3 Satz 1 TV-L auf den (höheren) Beschäftigungsumfang in den Monaten Juli bis September abzustellen. Damit wirkt sich der erhöhte Beschäftigungsumfang in der Elternzeit in jedem Fall zugunsten der/des Beschäftigten bei der Jahressonderzahlung aus.

7. Jubiläumsgeld

Zeiten der Inanspruchnahme einer Elternzeit werden auf die Jubiläumszeit angerechnet, da auch die Beschäftigungszeit nach § 34 Absatz 3 TV-L währenddessen weiterläuft. Vollenden Beschäftigte während der Elternzeit eine für die Anwendung des § 23 Absatz 2 TV-L maßgebliche Beschäftigungszeit, ist das Jubiläumsgeld während der Elternzeit zu zahlen. Auch Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe (§ 23 Absatz 2 Satz 2 TV-L).

8. Kindergeld, Besitzstandszulage für kinderbezogene Entgeltbestandteile

Der Anspruch auf das gesetzliche Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder dem Bundeskindergeldgesetz wird durch die Inanspruchnahme von Elternzeit nicht berührt.

Sofern für im Oktober 2006 zu berücksichtigende Kinder bzw. bis zum 31. Dezember 2006 geborene Kinder ein Anspruch auf die tarifliche Besitzstandszulage für kinderbezogene Entgeltbestandteile nach § 11 TVÜ-Länder besteht, ruht dieser während der Inanspruchnahme einer Elternzeit. Liegen nach Ablauf der Elternzeit bei Wiederaufnahme der Beschäftigung die Voraussetzungen gemäß § 11 TVÜ-Länder noch vor, sollte die/der Beschäftigte die Aufnahme der Zahlung der Besitzstandszulage aus Gründen der Rechtssicherheit und im Hinblick auf § 37 TV-L schriftlich geltend machen.

Wird während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt, besteht der Anspruch auf die tarifliche Besitzstandszulage weiter. Die Höhe der Besitzstandszulage ist aber nach der allgemeinen Regelung zur zeitanteiligen Bemessung des Entgelts von Teilzeitbeschäftigten gemäß § 24 Absatz 2 TV-L anzupassen; maßgeblich ist dabei der Umfang der individuell vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im Verhältnis zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter (§ 11 Absatz 2 Satz 1 TVÜ-Länder). Besonderheiten gelten, sofern Teilzeitbeschäftigten zum Überleitungsstichtag der kinderbezogene Ortszuschlag und damit auch die Besitzstandszulage jeweils in voller Höhe zustanden (Konkurrenzfall ohne Teilzeitanrechnung gem. § 29 Absatz 6 Satz 3 BAT). Nach dem Urteil des BAG vom 15. November 2012 - 6 AZR 373/11

führt eine spätere Arbeitszeiterhöhung unterhalb der Vollzeitbeschäftigung hier nicht dazu, dass sich die bis dahin volle Besitzstandszulage zeitanteilig vermindert. D. h. der oberhalb einer zeitanteiligen Berechnung liegende Betrag der Besitzstandszulage wird solange aufrechterhalten, wie zumindest der Beschäftigungsumfang zum Zeitpunkt der Überleitung besteht.

9. Sterbegeld

Beim Tod einer/eines Beschäftigten während der Elternzeit wird kein Sterbegeld gezahlt, wenn das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des Todes der/des Beschäftigten infolge der Elternzeit geruht hat (vgl. § 23 Absatz 3 Satz 1 TV-L). Durch eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit wird der Anspruch auf Sterbegeld hingegen nicht berührt; hier wirkt sich lediglich die zeitanteilige Berechnung mindernd auf die Höhe des Sterbegeldes aus (§ 23 Absatz 3 Satz 2 i. V. m. § 24 Absatz 2 TV-L).

10. Stufenlaufzeit/Stufenaufstieg

Der Aufstieg in die nächst höhere Stufe setzt grundsätzlich eine ununterbrochene Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei demselben Arbeitgeber voraus (§ 16 Absatz 3 TV-L). Unterbrechungszeiten wegen der **Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz** werden der ununterbrochenen Tätigkeit gleichgesetzt (§ 17 Absatz 3 Satz 1 Buchstabe a TV-L) und sind somit auf die Stufenlaufzeit anzurechnen. Die Elternzeit beginnt bei Müttern erst nach Ablauf der nachgeburtlichen Schutzfrist nach dem Mutterschutzgesetz gemäß § 6 Absatz 1 MuSchG, wobei diese Zeit nach § 15 Absatz 2 Satz 2 auf die Dauer der Elternzeit angerechnet wird.

Unterbrechungszeiten aufgrund einer **Elternzeit** nach §§ 15 ff. werden zwar nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet, sind aber im Übrigen für die Stufenentwicklung unschädlich (§ 17 Absatz 3 Satz 2 TV-L). D. h. die vor der Unterbrechung erreichte Stufenlaufzeit wird während der Elternzeit angehalten und läuft bei Wiederaufnahme der Beschäftigung nahtlos dort weiter, wo die/der Beschäftigte innerhalb der Stufe aufgehört hat. Die Inanspruchnahme der Elternzeit führt somit nicht zu einer Rückstufung gemäß § 17 Absatz 3 Satz 3 TV-L.

Schließt sich an eine Elternzeit ein **Sonderurlaub** zur Kinderbetreuung von mehr als drei Jahren an (bis zu drei Jahren wären nach § 17 Absatz 3 Satz 2 TV-L unschädlich), erfolgt bei Wiederaufnahme der Arbeit eine Zuordnung zu derjenigen Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung. Die Stufenlaufzeit beginnt in diesem Fall mit dem Tag der Arbeitsaufnahme (§ 17 Absatz 3 Satz 3 TV-L). Für Beschäftigte, die einer individuellen Endstufe gemäß § 6 Absatz 4 oder § 7 Absatz 2 i. V. m. § 6 Absatz 4 TVÜ-Länder zugeordnet sind, wird auf den Beschluss der 5./2007 Sitzung der Mitgliederversammlung der TdL (TOP 4.3) hingewiesen, wonach eine Rückstufung unterbleibt. Dies gilt entsprechend auch für Beschäftigte in einer individuellen Endstufe gemäß § 8 Absatz 3 TVÜ-Länder. Bei Beschäftigten, die einer individuellen Zwischenstufe gemäß § 8 Absatz 3 TVÜ-Länder zugeordnet sind, erfolgt bei einem Sonderurlaub zum Zwecke der Kinderbetreuung von mehr als drei Jahren eine Rückstufung in die nächstniedrigere reguläre Stufe der Entgeltgruppe.

Eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit bei demselben Arbeitgeber beeinträchtigt nicht die Stufenlaufzeit bzw. den Stufenaufstieg nach §§ 16 und 17 TV-L. Das Erreichen der nächst höheren Stufe wird dadurch also nicht verlängert.

11. Urlaub

11.1 Keine Freistellung aus anderen Gründen

Während der Elternzeit sind Lehrkräfte im Tarifbeschäftigungsverhältnis aufgrund des ruhenden Arbeitsverhältnisses bereits von der vertraglich geschuldeten Arbeitspflicht befreit. Bezahlte Freistellungsansprüche wie Erholungsurlaub oder eine Arbeitsbefreiung können während dieser Zeit daher nicht wirksam geltend gemacht werden. Die bereits laufende Elternzeit wird aus derartigen Anlässen also nicht unterbrochen.

11.2 Urlaubsabgeltung

Endet das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit oder wird es im Anschluss an die Elternzeit nicht fortgesetzt, ist ein noch nicht gewährter Urlaub abzugelten (§ 17 Absatz 3). Die Abgeltung richtet sich nach der gesetzlichen Regelung in § 7 Absatz 4 BUrlG, da der TV-L selbst keine entsprechende Regelung mehr enthält (vgl. den Verweis in § 26 Absatz 2 TV-L: „Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz“). Nach § 7 Absatz 4 BUrlG ist Urlaub abzugelten, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann.

12. Vermögenswirksame Leistungen

Vermögenswirksame Leistungen werden nur für Kalendermonate gewährt, in denen den Beschäftigten Entgelt zusteht (§ 23 Absatz 1 Satz 4 TV-L). Während der Elternzeit besteht daher grundsätzlich kein Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen, es sei denn, für Kalendermonate, in denen - z. B. bei Beginn oder Beendigung der Elternzeit im Laufe eines Kalendermonats - für mindestens einen Tag Tabellenentgelt, Entgelt nach § 21 TV-L oder Krankengeldzuschuss zusteht. In diesen Fällen wird nur der Anteil der vermögenswirksamen Leistungen gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum fällt (= tagesweise Zahlung nach § 24 Abs. 3 Satz 1 TV-L)

Bei einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit verringern sich die vermögenswirksamen Leistungen im gleichen Umfang wie die Arbeitszeit (§ 23 Absatz 1 TV-L i. V. m. § 24 Absatz 2 TV-L).

III. Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit

Für die tariflichen Arbeitsbedingungen einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit ergeben sich grundsätzlich keine Besonderheiten gegenüber sonstigen Teilzeitbeschäftigten. Zu den Besonderheiten hinsichtlich der Jahressonderzahlung siehe oben Abschnitt II Ziffer 6.

1. Allgemeines

Während der Elternzeit ist nach § 15 Absatz 4 Satz 1 eine Erwerbstätigkeit mit nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats zulässig. **Diese elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung entspricht bei Lehrkräften im Tarifbeschäftigungsverhältnis folgenden Höchstgrenzen: max. 20 Unterrichtsstunden bei einer wöchentlichen Pflichtstundenzahl von 28 bzw. 27, max. 18 Unterrichtsstunden bei einer wöchentlichen Pflichtstundenzahl von 25 bzw. 25,5 Pflichtstunden und max. 16 Unterrichtsstunden bei einer wöchentlichen Pflichtstundenzahl von 22 Pflichtstunden.** Nehmen beide Elternteile gemeinsam Elternzeit in Anspruch, können beide eine Erwerbstätigkeit bis zu diesem Umfang ausüben. Die Obergrenze ist an die Person der/des Beschäftigten gebunden.

In der Regel wird die Teilzeitbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber (freistellenden Arbeitgeber) ausgeübt werden (vgl. Ziffer 2). Mit Zustimmung des bisherigen Arbeitgebers kann die Beschäftigung aber auch bei einem anderen Arbeitgeber (vgl. Ziffern 3 und 4) oder als selbstständige Tätigkeit geleistet werden (§ 15 Absatz 4 Satz 3). Eine Ablehnung ist jeweils nur aus dringenden betrieblichen Gründen möglich und muss innerhalb von vier Wochen schriftlich erfolgen (§ 15 Absatz 4 Satz 4). Nach dem Urteil des BAG vom 26. Juni 1997 - 8 AZR 506/95 - enthält diese Vorschrift ein befristetes Verbot mit Erlaubnisvorbehalt. Die Regelung begründet einen Frist-, Form- und Begründungszwang. Beantragt die/der Beschäftigte beim Arbeitgeber ordnungsgemäß die Zustimmung zur Aufnahme einer Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber, kann der Arbeitgeber die Zustimmung nur binnen vier Wochen unter Angabe entgegenstehender betrieblicher Interessen schriftlich ablehnen.

Erklärt der Arbeitgeber sich nicht frist- oder formgerecht, entfällt das Zustimmungserfordernis mit Ablauf der gesetzlichen Frist. Nimmt der Arbeitgeber zu einem Antrag auf Teilerwerbstätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber oder als Selbstständiger nicht Stellung oder lehnt er den Antrag nicht formgerecht ab, so darf die/der betroffene Beschäftigte eine dem zeitlichen Umfang nach zulässige Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber nach Ablauf der vierwöchigen Zustimmungsfrist auch **ohne** Zustimmung des Arbeitgebers leisten (vgl. BAG vom 26. Juni 1997 - 8 AZR 506/95 -). Diese Rechtsfolgen werden jeweils durch einen ordnungsgemäßen Antrag der/des Beschäftigten ausgelöst. Ein entsprechender Antrag setzt zumindest voraus, dass die/der Beschäftigte dem Arbeitgeber mitteilt, in welchem zeitlichen Umfang sie/er bei welchem Arbeitgeber welcher Teilzeitarbeit bzw. welcher selbstständigen Tätigkeit nachgehen will.

2. Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber

2.1 Geltungsbereich des TV-L

Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit ausüben, werden grundsätzlich vom Geltungsbereich des TV-L erfasst, es sei denn, es liegt eine Ausnahme nach § 1 Absatz 2 TV-L vor. Der TV-L gilt auch für geringfügig entlohnte Beschäftigungen im Sinne des § 8 Absatz 1 **Nr. 1** SGB IV (sog. 450 €-Minijobs). Ausgenommen sind hingegen kurzfristige Beschäftigungen im Sinne des § 8 Absatz 1 **Nr. 2** SGB IV, die auf zwei Monate oder insgesamt 50 Kalendertage im Kalenderjahr befristet sind (§ 1 Absatz 2 Buchstabe i TV-L). In der Regel wird es sich bei der Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit um eine Teilzeitbeschäftigung im Sinne des § 11 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe a TV-L handeln.

2.2 Geltung anderer gesetzlicher Regelungen

Wollen Beschäftigte während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung im Umfang von höchstens 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats bei ihrem bisherigen Arbeitgeber ausüben (siehe Teil III Nr. 1 Abs. 1), sind die speziellen Vorschriften des § 15 Absatz 5 bis 7 zu beachten, die insoweit den allgemeinen Vorschriften über Teilzeitarbeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz vorgehen (vgl. § 23 TzBfG). Etwaige weitergehende Teilzeitanprüche von Beschäftigten mit Familienpflichten nach den Landesgleichstellungs- oder Frauenfördergesetzen (z. B. keine Wartefristen oder keine Untergrenzen) bleiben unberührt.

2.3 Änderung des bestehenden Arbeitsvertrages

Wird mit Beschäftigten, deren arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit vor Beginn der Elternzeit mehr als des elterngeldunschädlichen Umfangs

(siehe Teil III Nr. 1 Abs. 1) beträgt, antragsgemäß eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit vereinbart, so muss dazu die arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit durch eine Änderung des bestehenden Arbeitsvertrages entsprechend reduziert werden. Das bestehende Arbeitsverhältnis wird - ggf. befristet für die Dauer der Elternzeit – in Bezug auf die gegenseitigen Hauptleistungspflichten (Erbringung der Arbeitsleistung und Zahlung des Entgelts) geändert.

2.4 Antragserfordernis

Die Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung setzt voraus, dass die/der Beschäftigte beim Arbeitgeber eine Verringerung der Arbeitszeit und ihre Ausgestaltung beantragt (§ 15 Absatz 5 Satz 1). Der Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit muss dem Arbeitgeber sieben Wochen vor Beginn der Tätigkeit schriftlich mitgeteilt worden sein (§ 15 Absatz 7 Satz 1 Nr. 5). Der Antrag muss den Beginn und den Umfang der verringerten Arbeitszeit enthalten (§ 15 Absatz 7 Satz 2). Ferner soll darin die gewünschte Verteilung der verringerten Arbeitszeit angegeben werden (§ 15 Absatz 7 Satz 3). Der Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit kann zudem mit der schriftlichen Mitteilung nach § 15 Absatz 7 Satz 1 Nr. 5 (= Ankündigungsfrist von sieben Wochen) verbunden werden.

2.5 Einvernehmliche Vereinbarung

Das BEEG geht vom Regelfall einer einvernehmlichen Vereinbarung der Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit aus (Konsensverfahren). § 15 Absatz 5 Satz 2 fordert Arbeitgeber und Beschäftigte auf, sich im Rahmen ihrer Vertragsfreiheit über die zulässige Verringerung der Arbeitszeit (höchstens 30 Wochenstunden; eine Untergrenze besteht nicht) und die Ausgestaltung der konkreten Einzelheiten dieser Teilzeitbeschäftigung innerhalb von vier Wochen zu einigen. § 15 Absatz 5 begrenzt die Zahl der Arbeitszeitverringerungen im Konsensverfahren nicht.

2.6 Keine Untergrenze für Wochenarbeitszeit

Für den Fall der einvernehmlichen Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung im Rahmen des Konsensverfahrens nach § 15 Absatz 5 Satz 2 ist eine Untergrenze für die Wochenarbeitszeit nicht vorgesehen. Lediglich die Höchstgrenze des § 15 Absatz 4 Satz 1 ist einzuhalten. Daher können auch Teilzeitarbeitsverhältnisse von nur wenigen Wochenstunden vereinbart werden. Sofern allerdings eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 8 SGB IV vorliegt, sind sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten zu beachten (siehe hierzu auch die Geringfügigkeits-Richtlinien der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger sowie ihr Rundschreiben zur versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Behandlung von Beschäftigungsverhältnissen in der Gleitzone; die Dokumente sind im Internet unter www.deutsche-rentenversicherung.de und dem Suchbegriff „Rundschreiben des Jahres 2012“ zum Download abrufbar).

Soweit eine Einigung über die beantragte Teilzeitbeschäftigung mit dem Arbeitgeber nicht möglich ist, gilt allerdings im Rahmen der Voraussetzungen des § 15 Absatz 7 Nr. 3 eine Untergrenze von 15 Wochenstunden – für Lehrkräfte im Tarifbeschäftigungsverhältnis 10, 9 bzw. 8 Pflichtstunden - siehe Teil III Nr. 1 Abs. 1 - (siehe unten Ziffer 2.8).

2.7 Fortsetzung bereits vereinbarter Teilzeitbeschäftigungen

Eine bereits vor Beginn der Elternzeit bestehende Teilzeitbeschäftigung mit einem Umfang von nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats kann während

der Elternzeit unverändert fortgesetzt werden (§ 15 Absatz 5 Satz 4 erste Alternative). Ein Antrag ist dazu nicht erforderlich. Unberührt hiervon bleibt der notwendige Antrag auf Elternzeit (§ 16 Absatz 1 Satz 1).

2.8 Teilzeitanspruch

Das BEEG räumt den Beschäftigten während der Elternzeit einen grundsätzlichen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung ein, wenn keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen (sog. Anspruchsverfahren nach § 15 Absatz 6 und 7). Dieser Teilzeitanspruch ist (ohne Konsens) auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden begrenzt (siehe Teil III Nr. 1 Abs. 1). Weitere Voraussetzung ist eine Mindestdauer von zwei Monaten. Zudem kann der Anspruch während der Gesamtdauer der Elternzeit nur zweimal geltend gemacht werden. Dies schließt eine einvernehmliche Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung mit einem Umfang von weniger als der Untergrenze (siehe Teil III Nr. 1 Abs. 1) oder für einen kürzeren Zeitraum als zwei Monate im Rahmen der Vertragsfreiheit nicht aus (siehe oben Ziffern 2.5 und 2.6); der Arbeitgeber hat dann bei seiner Entscheidung aber einen weitgehenden Ermessensspielraum.

Ist eine Einigung über eine Verringerung der Arbeitszeit im Rahmen der Vertragsfreiheit (vgl. § 15 Absatz 5 Satz 2) nicht möglich, können Lehrkräfte im Tarifbeschäftigungsverhältnis gegenüber ihrem Arbeitgeber eine Verringerung ihrer Arbeitszeit nicht beanspruchen.

Dringende betrieblichen Gründe i. S. v. § 15 Absatz 7 Satz 1 Nr. 4 liegen u. a. vor, wenn der Arbeitsplatz nicht teilbar ist, die/der Beschäftigte mit verringerter Arbeitszeit nicht eingeplant werden kann oder keine Beschäftigungsmöglichkeit besteht (BAG vom 5. Juni 2007 - 9 AZR 82/07 -). An das Gewicht der Ablehnungsgründe stellt das BAG erhebliche Anforderungen; die entgegenstehenden betrieblichen Interessen müssen zwingende Hindernisse für die beantragte Verkürzung der Arbeitszeit sein (BAG vom 15. Dezember 2009 - 9 AZR 72/09 -).

Beschäftigte, die im Rahmen ihrer Elternzeit zunächst nur eine vollständige Freistellung in Anspruch genommen haben, sind nicht gehindert, erst im Laufe der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung zu beantragen. Der Arbeitgeber kann sich in diesem Fall in der Regel auf entgegenstehende dringende betriebliche Gründe berufen, wenn er für die Dauer der Elternzeit eine Vollzeitvertretung eingestellt hat, die nicht bereit ist, ihre Arbeitszeit zu vermindern und auch kein anderer vergleichbarer Arbeitnehmer zur Verringerung der Arbeitszeit bereit ist (BAG vom 19. April 2005 - 9 AZR 233/04 -).

2.9 Ablehnung durch Arbeitgeber

Soweit nicht sämtliche Voraussetzungen des § 15 Absatz 7 Satz 1 kumulativ erfüllt sind, braucht der Arbeitgeber dem Antrag auf Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit nicht zu entsprechen; dies gilt insbesondere bei Anträgen auf eine Verringerung der Arbeitszeit auf weniger als 15 Wochenstunden (siehe Teil III Nr. 1 Abs. 1) sowie bei Anträgen auf eine nur kurzzeitige Verringerung der Arbeitszeit für eine Dauer von weniger als zwei Monaten. Etwaige weitergehende Teilzeitansprüche von Beschäftigten mit Familienpflichten nach den Landesgleichstellungs- oder Frauenförderungsgesetzen (z. B. keine Wartefristen oder keine Untergrenzen) bleiben unberührt.

Falls der Arbeitgeber die beantragte Verringerung der Arbeitszeit für mindestens zwei Monate auf einen Umfang zwischen Unter- und Höchstgrenze ablehnen will, muss er dies der/dem Beschäftigten innerhalb von vier Wochen mit schriftlicher Begründung mitteilen (§ 15 Absatz 7 Satz 4).

2.10 Erneute Verringerung der Arbeitszeit

Ist eine Einigung über die Arbeitszeitverringerung im sog. Konsensverfahren (siehe Ziffer 2.5) nicht möglich, können Beschäftigte während der Gesamtdauer der Elternzeit gegenüber ihrem Arbeitgeber höchstens zweimal eine Verringerung ihrer Arbeitszeit verlangen (§ 15 Absatz 6). Sind beide Elternteile erwerbstätig und nehmen gemeinsam Elternzeit in Anspruch, gilt diese Höchstgrenze bezogen auf das jeweilige Arbeitsverhältnis für jeden Elternteil.

Es handelt sich dabei um eine Höchstgrenze, die nur im sog. Anspruchsverfahren (siehe Ziffer 2.8) Anwendung findet. Elternzeitregelungen, die einvernehmlich im sog. Konsensverfahren getroffen wurden, sind hingegen nicht auf den Anspruch auf zweimalige Verringerung der Arbeitszeit anzurechnen. Der Anspruch auf Vertragsänderung erstreckt sich auch auf die Verteilung der verringerten Arbeitszeit (Urteil des BAG vom 19. Februar 2013 – 9 AZR 461/11 - Rn. 19, 32). Eine abweichende einvernehmliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten ist im Rahmen der Vertragsfreiheit nicht ausgeschlossen (siehe oben Ziffern 2.5 und 2.6); der Arbeitgeber hat dann bei seiner Entscheidung aber einen weitgehenden Ermessensspielraum.

2.11 Rückkehr zum bisherigen Beschäftigungsumfang

Die während der Elternzeit vereinbarte Verringerung der Arbeitszeit wird in aller Regel auf die Dauer der Elternzeit befristet (siehe auch Ziffer 2.3). Mit dem Ende der Elternzeit lebt das Arbeitsverhältnis damit automatisch wieder mit dem Beschäftigungsumfang auf, der vor Beginn der Elternzeit vereinbart war (§ 15 Absatz 5 Satz 4 zweite Alternative).

2.12 Rechtsschutzmöglichkeiten

Soweit der Arbeitgeber der Verringerung der Arbeitszeit nicht oder nicht rechtzeitig zustimmt, können die Beschäftigten Klage vor den Gerichten für Arbeitssachen erheben (§ 15 Absatz 7 Satz 5).

2.13 Auswirkungen auf tarifliche Arbeitsbedingungen

Für die tariflichen Arbeitsbedingungen während der Teilzeitbeschäftigung ergeben sich grundsätzlich keine Besonderheiten gegenüber sonstigen Teilzeitbeschäftigten. Lediglich zu der Höhe der Jahressonderzahlung im Jahr der Geburt des Kindes enthält § 20 Absatz 3 Satz 4 TV-L eine besondere Regelung. Zu den Auswirkungen im Einzelnen siehe die Ausführungen im Abschnitt II.

3. Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber

Mit Zustimmung des bisherigen Arbeitgebers kann die Beschäftigung auch bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt werden (§ 15 Absatz 4 Satz 3). Eine Ablehnung durch den bisherigen Arbeitgeber ist nur aus dringenden betrieblichen Gründen möglich und muss innerhalb von vier Wochen nach Antragstellung schriftlich erfolgen (§ 15 Absatz 4 Satz 4).

Üben Beschäftigte während der Elternzeit mit Zustimmung des freistellenden Arbeitgebers eine Teilzeitbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber aus, ist dies aus der Sicht des freistellenden Arbeitgebers so zu bewerten, als würde die/der Beschäftigte während der Elternzeit keine Tätigkeit ausüben. Die Ausführungen in Abschnitt II dieses Rundschreibens gelten daher entsprechend. Es wird jedoch darauf hingewiesen, dass

eine Beschäftigung bei einer anderen Landesbehörde keine Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber ist.

4. Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern anderer Arbeitgeber

Soll mit einer Arbeitnehmerin/einem Arbeitnehmer, der aus einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber wegen der Inanspruchnahme der Elternzeit freigestellt ist, eine Teilzeitbeschäftigung im Rahmen der Elternzeit vereinbart werden, bestimmen sich die tariflichen Arbeitsbedingungen während dieses Teilzeitbeschäftigungsverhältnisses nach den allgemein für Teilzeitbeschäftigungen geltenden Vorschriften.

IV. Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen einer Elternzeit

1. Allgemeines

Vor Beginn der Elternzeit sollten die betroffenen Beschäftigten sich von den jeweils zuständigen Sozialversicherungsträgern (Krankenkassen, Rentenversicherungsträger, Agenturen für Arbeit) beraten lassen. Die Dienststellen sollten insbesondere aus haftungsrechtlichen Gründen von einer Beratung absehen. Die folgenden Informationen beziehen sich auf den heutigen Rechtsstand und geben nur einen ersten allgemeinen Überblick; sie sollen und können eine individuelle Beratung durch die zuständigen Sozialversicherungsträger nicht ersetzen.

2. Kranken- und Pflegeversicherung

2.1 Elternzeit (ohne Teilzeitbeschäftigung)

In der **gesetzlichen Krankenversicherung** besteht die **Pflichtmitgliedschaft** fort, solange Elterngeld bezogen oder die Elternzeit in Anspruch genommen wird. Pflichtmitglieder, die außer dem Elterngeld keine weiteren beitragspflichtigen Einnahmen beziehen, sind für die Dauer der Elternzeit beitragsfrei versichert. Die Beitragsfreiheit gilt jedoch nur für das Elterngeld selbst, nicht für andere beitragspflichtige Einnahmen. Für Familienversicherte, die bereits vor der Geburt des Kindes durch den Ehepartner beitragsfrei in der gesetzlichen Krankenversicherung familienversichert waren, ändert sich nichts. Die Ausführungen gelten für die gesetzliche Pflegeversicherung entsprechend.

Für bisher freiwillig Versicherte führt der Bezug von Elterngeld oder die Inanspruchnahme von Elternzeit nicht zu einer Veränderung ihrer freiwilligen Mitgliedschaft. Freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung und der sozialen Pflegeversicherung versicherte Beschäftigte müssen während der Elternzeit grundsätzlich in voller Höhe selbst für die Beiträge aufkommen (vgl. § 250 Absatz 2 SGB V; § 59 Absatz 4 SGB XI), ggf. zahlen sie den Mindestbeitrag; das Elterngeld bleibt bei der Festsetzung der beitragspflichtigen Einnahmen aufgrund der Anwendbarkeit des § 224 Absatz 1 SGB V und des § 56 Absatz 3 SGB XI unberücksichtigt. Der Arbeitgeber zahlt in dieser Zeit keinen Beitragszuschuss nach § 257 SGB V bzw. § 61 SGB XI. Bisher freiwillig Versicherte sind während der Elternzeit - sofern die sonstigen Voraussetzungen für eine Familienversicherung erfüllt sind - durch die Ehepartnerin/den Ehepartner oder die eingetragene Lebenspartnerin/den eingetragenen Lebenspartner familienversichert.

Bislang **privat Kranken- und Pflegeversicherte** bleiben während der Schutzfristen nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 MuSchG und der Elternzeit weiterhin privat kranken- und pflegeversichert; eine Aufnahme in die beitragsfreie Familienversicherung der Ehegattin/des Ehegatten oder der eingetragenen Lebenspartnerin/des eingetragenen

Lebenspartners ist ausgeschlossen. Privat Krankenversicherte müssen ihre Versicherungsprämien während der Elternzeit daher in voller Höhe selbst tragen. Der Arbeitgeber zahlt während der Elternzeit auch keinen Beitragszuschuss nach § 257 SGB V bzw. § 61 SGB XI.

Sofern beide Elternteile privat krankenversichert sind und sich bei der Elternzeit abwechseln, gilt Folgendes: Nimmt der beim Land beschäftigte Elternteil seine Tätigkeit wieder auf (z. B. während der andere Elternteil die zwei Partnerschaftsmonate in Anspruch nimmt), lebt der während der Inanspruchnahme der Elternzeit entfallene Anspruch auf den Beitragszuschuss nach § 257 SGB V bzw. § 61 SGB XI wieder auf. Bedingung für einen Beitragszuschuss für privat krankenversicherte Beschäftigte ist, dass das Versicherungsunternehmen die in § 257 Absatz 2a SGB V genannten Voraussetzungen erfüllt. Für privat pflegeversicherte Beschäftigte gilt § 61 Absatz 5 SGB XI.

2.2 Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit

Sofern Beschäftigte, die privat oder freiwillig kranken- bzw. pflegeversichert sind, eine Teilzeitbeschäftigung ausüben, gilt Folgendes:

Es entsteht eine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung, wenn das regelmäßige Arbeitsentgelt über 450 Euro monatlich und unterhalb der für die Person maßgebenden Versicherungspflichtgrenze liegt. Unter bestimmten Voraussetzungen ist hiervon eine Befreiung auf Antrag möglich.

Tritt die Versicherungspflicht in der Krankenversicherung infolge der während der Elternzeit ausgeübten Teilzeitbeschäftigung nach § 5 Absatz 1 Nr. 1 SGB V ein, tritt zugleich die Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung nach § 20 Absatz 1 Satz 1 i. V. m. Satz 2 Nr. 1 SGB XI ein.

Unter den Voraussetzungen des § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB V können sich diese Beschäftigten allerdings auf Antrag von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreien lassen und ihren bisherigen Kranken- und Pflegeversicherungsschutz beibehalten. Die auf den Antrag der/des Versicherten ergangene Befreiung erstreckt sich nur auf die Elternzeit und kann nicht widerrufen werden. Anschließend gelten die allgemeinen gesetzlichen Vorschriften. Für die Zeit der Befreiung von der Krankenversicherungspflicht während der Teilzeitbeschäftigung haben die Beschäftigten bei Erfüllung der Voraussetzungen aus der Teilzeitbeschäftigung einen Anspruch auf einen Zuschuss zu ihrem Krankenversicherungsbeitrag nach § 257 SGB V bzw. zu ihrem Pflegeversicherungsbeitrag nach § 61 SGB XI.

3. Arbeitslosenversicherung

Bei den für den Anspruch auf Arbeitslosengeld erforderlichen Anwartschaftszeiten werden unter bestimmten Voraussetzungen auch Zeiten des Bezugs von Mutterschaftsgeld sowie Zeiten der Erziehung eines Kindes unter drei Jahren berücksichtigt. Kommt eine beantragte Teilzeitbeschäftigung zwischen 15 und 30 Wochenstunden nicht zustande, besteht unter Umständen sogar die Möglichkeit, Arbeitslosengeld während der Elternzeit zu beziehen. Nähere Auskünfte erteilt die zuständige Agentur für Arbeit.

4. Rentenversicherung

Informationen dazu, unter welchen Voraussetzungen dem Rentenkonto Beiträge für Kindererziehungszeiten gutgeschrieben werden, enthält die Broschüre „Kindererziehung – Plus für die Rente“. Diese kann kostenlos bei der Deutschen Rentenversicherung,

Vordruckversandstelle, 10704 Berlin angefordert oder im Internet unter www.deutscherentenversicherung-bund.de heruntergeladen werden.