

Durchführung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Landesdienst; Lehrkräfte im Tarifbeschäftigungsverhältnis

Zur Durchführung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) bei Lehrkräften im Tarifbeschäftigungsverhältnis werden auf der Grundlage der Hinweise der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und des Arbeitgeberverbandes des Landes Nordrhein-Westfalen (AdL NRW) folgende Hinweise gegeben:

Paragrafen ohne Angabe eines Gesetzes oder Tarifvertrages beziehen sich auf das BEEG.

I. Allgemeines

1. Elterngeld (§§ 1 bis 14)
2. Elternzeit (§§ 15 bis 21)

II. Anspruch auf Elternzeit

1. Persönliche Anspruchsvoraussetzungen
 - 1.1 Anspruchsvoraussetzungen der Elternzeit für Eltern
 - 1.2 Anspruchsvoraussetzungen für Großeltern
2. Dauer und Verteilung der Elternzeit
3. Berechtigte Elternteile
4. Fristen für die Antragstellung / Inanspruchnahme der Elternzeit
5. Ende der Elternzeit
6. Kündigung des Arbeitsverhältnisses während der Elternzeit
 - 6.1 Durch Arbeitgeber veranlasst
 - 6.2 Durch Beschäftigte veranlasst
7. Mitteilungspflichten der Beschäftigten

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

Seite 2 / 40

1. Beschäftigungszeit
2. Betriebliche Altersversorgung
3. Entgelt
4. Entgelt im Krankheitsfall, Beihilfe
5. Jahressonderzahlung
6. Jubiläumsgeld
7. Kindergeld, Besitzstandszulage für kinderbezogene Entgeltbestandteile
8. Sterbegeld
9. Stufenlaufzeit/Stufenaufstieg
10. Urlaub
 - 10.1 Keine Freistellung aus anderen Gründen
 - 10.2 Urlaubsabgeltung
11. Vermögenswirksame Leistungen
12. Bewährungsaufstiege, Tätigkeitsaufstiege

IV. Elterngeldunschädliche 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

2.5 Keine Untergrenze für Wochenarbeitszeit

2.6 Einvernehmliche Vereinbarung

2.7 Fortsetzung bereits vereinbarter Teilzeitbeschäftigungen

2.8 Teilzeitananspruch

2.9 Erneute Verringerung der Arbeitszeit

2.10 Rückkehr zum bisherigen Beschäftigungsumfang

2.11 Ablehnung durch Arbeitgeber

2.12 Rechtsschutzmöglichkeiten

2.13 Auswirkungen auf tarifliche Arbeitsbedingungen

3. Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber

4. Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern anderer Arbeitgeber

V. Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen einer Elternzeit

1. Allgemeines

2. Geringfügige Beschäftigung

3. Beschäftigung in der Gleitzone

4. Kranken- und Pflegeversicherung

5. Arbeitslosenversicherung

6. Rentenversicherung

I. 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. Es regelt im

Abschnitt 1 (§§ 1 bis 14) den Anspruch auf Elterngeld und im Abschnitt 2 (§§ 15 bis 21) den Anspruch auf Elternzeit.

Seite 4 / 40

Seit dem 24. Januar 2009 können auch Großeltern Elternzeit in Anspruch nehmen (§ 15 Absatz 1a).

Die Regelungen zum **Elterngeld** gelten nur für die ab 1. Januar 2007 geborenen oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommenen Kinder. Die **Elternzeit**regelungen sind ab 1. Januar 2007 für jedes Kind in Kraft getreten, unabhängig davon, wann es geboren wurde.

Das Elterngeld ist eine dynamische Entgeltersatzleistung und orientiert sich am individuellen Einkommen, das nach der Geburt des Kindes weggefallen ist. Unterbrechen Erwerbstätige ihr Berufsleben oder reduzieren ihre Erwerbstätigkeit auf höchstens 30 Wochenstunden, um ihr Kind selbst zu betreuen und zu erziehen, erhält der betreuende Elternteil ein Elterngeld in Höhe von 67 Prozent seines bisherigen Erwerbseinkommens (jedoch maximal 1.800 € und mindestens 300 € monatlich). 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).

Die Eltern können den Anspruch auf die bis zu 14 Monatsbeträge frei untereinander aufteilen. Dabei kann ein Elternteil für mindestens zwei Monate und höchstens für zwölf Monate Elterngeld beziehen. Zwei weitere Partnermonate werden zusätzlich als Bonus gewährt, wenn auch der andere Elternteil wegen der Kindererziehung die Erwerbstätigkeit einschränkt oder unterbricht. Auch Alleinerziehende haben unter den Voraussetzungen des § 4 Absatz 3 Satz 4 einen Anspruch auf zwei weitere Monate Elterngeld. Der jeweilige Bezugszeitraum kann bei gleichem Gesamtbudget unter entsprechender Verminderung der monatlichen Beträge auf bis zu 24 bzw. 28 Monate ausgedehnt werden.

Der Anspruch auf Elterngeld ist keine Voraussetzung für die Gewährung von Elternzeit. Nähere Informationen zum Elterngeld sind im Internet unter www.bmfsfi.de zu finden.

Elterngeldstellen sind in Nordrhein-Westfalen die Kreise und kreisfreien Städte.

1. Persönliche Anspruchsvoraussetzungen

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 (Kreise und kreisfreie Städte) um Stellungnahme bitten. Aus Gründen des Datenschutzes ist die vorherige Zustimmung der/des Beschäftigten Voraussetzung, sofern die Elterngeldstelle für ihre Stellungnahme personenbezogene Daten benötigt.

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

1.1. Anspruchsvoraussetzungen der Elternzeit für Eltern

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

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),

Seite 6 / 40

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) und während der Elternzeit nicht mehr als zur Höchstgrenze der elterngeltunschädlichen Teilzeitbeschäftigung (siehe Teil I.) arbeiten (§ 15 Absatz 4).

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).

1.2. Anspruchsvoraussetzungen der Elternzeit für Großeltern

Seit dem vom 24. Januar 2009 haben auch Großeltern die Möglichkeit der Inanspruchnahme von (Groß-)Elternzeit (§ 15 Abs. 1 a).

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 zu Elternzeit vollumfänglich anzuwenden. Dies gilt 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

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 einem angenommenen Kind und bei einem Kind in Vollzeit- oder Adoptionspflege kann die Elternzeit von insgesamt drei Jahren ab dem Tag der Inobhutnahme, längstens innerhalb einer Rahmenfrist bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes genommen werden (§ 15 Absatz 2 Satz 5). 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. Allerdings 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. Beispiele 1 und 2).

Möchten die Beschäftigten die verbliebene Elternzeit auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres aufschieben, ist zu bedenken, dass für die Anmeldung der Übertragung keine gesetzlichen Fristen bestehen. Es ist insbesondere nicht notwendig, dass der Antrag vor Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes gestellt wird. Soll ein Abschnitt der Elternzeit übertragen werden, um z. B. das erste Schuljahr des Kindes intensiver begleiten zu können, darf die gewünschte restliche Elternzeit noch nicht „verbraucht“ also beansprucht und genommen worden sein, und der Arbeitgeber muss der Übertragung zugestimmt haben. Es ist daher aus der Sicht des Arbeitnehmers zweckmäßig, rechtzeitig vor Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes eine Einigung mit dem Arbeitgeber darüber herbeizuführen, dass ein bestimmter Anteil der Elternzeit übertragen wird und in welcher Zeit die übertragene Elternzeit genommen wird. (Denn bei Ablehnung der Übertragung kann dann die - nicht zustimmungspflichtige - Elternzeit im verbleibenden dritten Lebensjahr unter Beachtung der siebenwöchigen Anmeldefrist genommen werden). Erzwingbar und gegen den Willen des Arbeitgebers durchsetzbar ist eine Übertragung nicht. Im Falle eines Arbeitgeberwechsels ist eine neuer Arbeitgeber nicht an die erteilte Zustimmung des früheren Arbeitgebers gebunden.

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.

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 2009 werden Zwillinge (A und B) geboren.

*Der Vater nimmt nach Ende der Mutterschutzfrist der Mutter (er könnte auch bereits während der Mutterschutzfrist nach § 6 Absatz 1 MuSchG - also ab 1. April 2009 - Elternzeit nehmen) für sein Kind A bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres am 31. März 2011 Elternzeit in Anspruch (**Elternzeit für erstes und zweites Lebensjahr Kind A**). Mit Zustimmung des Arbeitgebers überträgt er den verbleibenden Anteil der Elternzeit von 12 Monaten (**drittes Lebensjahr**) für das **Kind A** auf die Zeit vom 1. April 2012 bis 31. März 2013.*

*Für sein Kind B beansprucht er im Anschluss an die Elternzeit für Kind A vom 1. April 2011 bis zum 31. März 2012 **Elternzeit für das dritte Lebensjahr seines Kindes B**. Mit Zustimmung des Arbeitgebers überträgt er 12 Monate der Elternzeit (erstes Lebensjahr) für Kind B auf die Zeit vom 1. April 2013 bis 31. März 2014. Für das **zweite Lebensjahr von 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 **bis zum 31. März 2014 (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 2012 verbleiben.*

Beispiel 2 (kurze Geburtenfolge):

Das Kind A wird am 1. April 2008 und das Kind B am 1. April 2009 geboren.

*Die Mutter nimmt für Kind A bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres am 31. März 2010 Elternzeit in Anspruch (**Elternzeit für erstes und zweites Lebensjahr Kind A**). Mit Zustimmung des Arbeitgebers überträgt sie den verbleibenden Anteil der Elternzeit von 12 Monaten (**drittes Lebensjahr**) für das **Kind A** auf die Zeit vom 1. April 2012 bis 31. März 2013.*

Für Kind B beansprucht sie im Anschluss an die Elternzeit für Kind A vom 1. April 2010 bis zum 31. März 2012 **Elternzeit für das zweite und dritte Lebensjahr des Kindes B**. Mit Zustimmung des Arbeitgebers überträgt sie 12 Monate der Elternzeit (**erstes Lebensjahr**) für Kind B auf die Zeit vom 1. April 2013 bis 31. März 2014.

Die Mutter kann somit **bis zum 31. März 2014 (sechs Jahre)** Elternzeit in Anspruch nehmen. Ohne die 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 von Kind B, d. h. zum 31. März 2012 enden.

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 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 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.

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.

3. Berechtigte Elternteile

Die Elternzeit kann, 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. Auch 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 Nr. 1 Buchstabe b und c).

4. Fristen für die Antragstellung / Inanspruchnahme der Elternzeit

Nach § 16 Absatz 1 Satz 1 muss die/der Beschäftigte die Elternzeit spätestens **sieben** Wochen vor Beginn schriftlich beantragen. Wird die Frist zur Antragstellung nicht eingehalten, verschiebt sich der Termin für den Beginn der Elternzeit entsprechend; eine nochmalige Antragstellung ist nicht erforderlich. Eine angemessene Verkürzung der Frist zur Antragstellung 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).

Die Elternzeit kann für jeden einzelnen Berechtigten auf zwei Zeitabschnitte verteilt werden, eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist lediglich mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich (§ 16 Absatz 1 Satz 5).

Daher muss die/der Beschäftigte sich gleichzeitig mit dem Antrag auf Elternzeit verbindlich festlegen und erklären, für welche Zeiten sie/er innerhalb von zwei Jahren nach der Geburt des Kindes Elternzeit in Anspruch nehmen will. 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).

Hat die/der Beschäftigte zunächst nur für die Dauer von zwei Jahren Elternzeit beantragt, muss sie/er sich spätestens sieben Wochen vor Ablauf dieses Zeitraums entscheiden, ob sie/er von dem Recht auf unmittelbare Verlängerung auf drei Jahre Gebrauch macht (vgl. § 16 Absatz 1 Satz 1).

Eine Verlängerung der Elternzeit kann nach § 16 Absatz 3 Satz 1 aber grundsätzlich nur mit Zustimmung des Arbeitgebers erfolgen. 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.

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 dem Verlangen der Elternzeit entgegenstehen; ein den Antritt der Elternzeit hindernder Grund reicht nicht aus.

Nach § 16 Absatz 1 Satz 6 haben Beschäftigte einen Anspruch auf Bescheinigung der Elternzeit.

5. Ende der Elternzeit

Die vereinbarte Elternzeit ist bindend und endet grundsätzlich gemäß der Erklärung der/des Beschäftigten. Die Elternzeit endet insbesondere nicht, wenn der Anspruch auf Elterngeld wegfällt.

Eine vorzeitige Beendigung ist ohne Vorliegen besonders schwerwiegender Gründe gemäß § 16 Absatz 3 Satz 1 nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. 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.

Eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit, die von Beschäftigten mit der Geburt eines weiteren Kindes oder dem Vorliegen eines besonderen Härtefalles im Sinne des § 7 Absatz 2 Satz 3 (z. B. schwere Krankheit, Tod eines Elternteils) begründet wird, kann der Arbeitgeber nur 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.

Nach § 16 Abs. 3 Satz 3 kann zur Inanspruchnahme der Schutzfristen nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 Mutterschutzgesetz die Elternzeit vorzeitig und ohne Zustimmung des Arbeitgebers beendet werden. In diesen Fällen soll die Arbeitnehmerin die vorzeitige Beendigung der Elternzeit rechtzeitig mitteilen.

Ergänzung

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 (vgl. Bsp. 2 unter Ziffer 2).

Nach einer schriftlichen Ablehnung durch den Arbeitgeber hat die/der Beschäftigte keinen Anspruch auf Wiederaufnahme der Beschäftigung, ihr/ihm steht der Klageweg offen.

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

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 Großelternanteil 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.

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

6. Kündigung des Arbeitsverhältnisses während der Elternzeit

6.1 Durch Arbeitgeber veranlasst

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. In besonderen Fällen kann der Arbeitgeber allerdings ausnahmsweise die Zulässigkeitsklärung einer Kündigung bei der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde (Bezirksregierung) 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 Zulässigkeitsklärung (Genehmigung, Zustimmung) muss vor Ausspruch der Kündigung erteilt worden sein, ansonsten ist die Kündigung nichtig. Nicht erforderlich ist jedoch die Bestands- oder Rechtskraft der Zulässigkeitsklärung, solange dieser Verwaltungsakt wirksam ist.

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

a) während der Elternzeit beim beurlaubenden Arbeitgeber Teilzeitarbeit im zulässigen Rahmen von nicht mehr als die Pflichtstunden bis zur erziehungsgeldunschädlichen Grenze (siehe Teil I.) leisten oder

b) ohne von einem nach § 15 an sich bestehenden Anspruch auf Elternzeit Gebrauch zu machen - bei ihrem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leisten und Anspruch auf Elterngeld nach § 1 während des Bezugszeitraums nach § 4 Absatz 1 haben (Nr. 2 a.a.O.). Diese Regelung erfasst insbesondere bereits bestehende Teilzeitarbeitsverhältnisse von nicht mehr als die Pflichtstunden bis zur erziehungsgeldunschädlichen Grenze (siehe Teil I.), die aus Anlass der Betreuung und Erziehung des Kindes nicht umgestaltet zu 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 unter der Voraussetzung, dass die Kündigung von der zuständigen Behörde für zulässig erklärt und diese Zulässigkeitsklärung auch der/dem Beschäftigten bekannt gegeben wurde, mit Zugang der schriftlichen Kündigung.

Wird der/dem Beschäftigten erst nach Zugang der rechtmäßigen Kündigung die Zulässigkeitsklärung 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 Zulässigkeitsklärung 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 Zulässigkeitsklärung nach § 18 Absatz 1 Satz 2 - bis zur Grenze der Verwirkung - jederzeit geltend machen.

6.2 Durch Beschäftigte veranlasst

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.

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.

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

1. 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.

2. 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 ATV).

Wird während der Elternzeit die Jahressonderzahlung nach § 20 TV-L gezahlt (vgl. nachstehend Ziffer 5), 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.

Obwohl während der Elternzeit somit grundsätzlich kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt vorliegt, werden 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 - also höchstens 36 Kalendermonate je Kind - diejenigen Versorgungspunkte berücksichtigt werden, die sich bei einem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt von 500 € in diesem Monat ergeben würden. Falls während der Elternzeit noch Arbeitsentgelt aus einer Nachzahlung zufließt, ist dies unerheblich. Mutterschutzfristen nach der Geburt des Kindes (§ 6 Absatz 1 MuSchG) werden dabei den Elternzeiten gleichgestellt und bei den sozialen Komponenten berücksichtigt.

Diese tariflichen Regelungen müssen allerdings noch an die höchstrichterliche Rechtsprechung angepasst werden. Nach der

Rechtsprechung des EuGH vom 13. Januar 2005 - C-356/03 - und des BGH vom 1. Juni 2005 - IV ZR 100/02 - verstößt die Nichtberücksichtigung der Mutterschutzzeiten als Umlagemonate in der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes gegen den europarechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

Die Tarifvertragsparteien beabsichtigen, die sich aus der höchstrichterlichen Rechtsprechung ergebenden Konsequenzen in den kommenden Tarifverhandlungen zur Änderung des ATV/ATV-K umzusetzen.

Wird während der Elternzeit bei demselben Arbeitgeber eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung (siehe Teil I Absatz 4) 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 Zusatzversorgungseinrichtung 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 Beträgen 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.

3. 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. Die im bisherigen Tarifrecht enthaltenen Ausnahmeregelungen für Zeiträume ohne Entgeltanspruch wurden nicht in den TV-L übernommen.

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 elterngeld-unschädliche Teilzeitbeschäftigung (siehe Teil I Absatz 4) 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.

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 9.

4. 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. Seite 18 / 40

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.

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.

Hält 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. Kalendertag) 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 elterngeld-unschädliche Teilzeitbeschäftigung (siehe Teil I Absatz 4) 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.

Seite 19 / 40

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

5. Jahressonderzahlung

Die Elternzeit berührt die Anspruchsvoraussetzungen für die Jahressonderzahlung 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). 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 Verminderung der Jahressonderzahlung.

Beispiel 1:

Ein Kind wird am 4. Juli geboren. Die Mutter war vor Beginn der Mutterschutzfristen Vollzeitbeschäftigte und nimmt im Anschluss an die Mutterschutzfristen vom 30. August bis zum vollendeten ersten Lebensjahr des Kindes Elternzeit - also bis zum 3. Juli des Folgejahres.

*Im **Kalenderjahr der Geburt des Kindes** unterbleibt eine Verminderung der Jahressonderzahlung: In den Kalendermonaten **Januar bis Mai** bestand Anspruch auf Entgelt. Für die Monate **Juni, Juli und August** unterbleibt eine Verminderung, denn es handelt sich um Kalendermonate, in denen die Beschäftigte wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 MuSchG kein Tabellenentgelt erhalten hat (§ 20 Absatz 4 Satz 2 Buchstabe b TV-L). Auch für die Kalendermonate **September bis Dezember** unterbleibt eine Verminderung, denn im Kalenderjahr der Geburt des Kindes erfolgt keine Verminderung für Kalendermonate, in denen wegen der Elternzeit an keinem Tag Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TV-L bestand, wenn am Tag vor*

Antritt der Elternzeit (29. August) Anspruch auf (Entgelt oder) Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestand (§ 20 Absatz 4 Satz 2 Buchstabe c TV-L).

Seite 20 / 40

*In dem **auf die Geburt des Kindes folgenden Kalenderjahr** hingegen ist die Jahressonderzahlung für die sechs vollen Kalendermonate ohne Entgeltanspruch während der Elternzeit (**Januar bis Juni**) um 6/12 zu vermindern.*

Wird eine Beschäftigte während der Elternzeit erneut schwanger und fallen Zeiten der Beschäftigungsverbote nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 MuSchG in die Zeit nach Ablauf des Kalenderjahres der Geburt des Kindes, für das die Elternzeit in Anspruch genommen wird, vermindert sich die Jahressonderzahlung ebenfalls. Die Ausnahmeregelung für die mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbote nach § 20 Absatz 4 Satz 2 Buchstabe b TV-L greift nicht ein, weil hier die bereits laufende Elternzeit ursächlich für den Wegfall des Tabellenentgelts ist.

Auch die Geburt des weiteren Kindes während einer noch andauernden Elternzeit für ein zuvor geborenes Kind wirkt sich für die restliche Dauer dieser Elternzeit auf die Jahressonderzahlung nicht aus, da eine bestehende Arbeitsbefreiung (Elternzeit für das zuvor geborene Kind) etwaige nachfolgende Befreiungsgründe (Elternzeit für das weitere Kind) überlagert. Zudem ergibt sich aus § 20 Absatz 4 Satz 2 Buchstabe c TV-L, dass eine Verminderung der Jahressonderzahlung bei Inanspruchnahme der Elternzeit nur unterbleibt, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Anspruch auf Entgelt bzw. Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat.

Wird während der Elternzeit eine elterngeld-unschädliche Teilzeitbeschäftigung (siehe Teil I Absatz 4) ausgeübt, ist für die Höhe der Jahressonderzahlung grundsätzlich der Umfang der elterngeldunschädlichen 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 Beschäftigungsverbots 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.

Beispiel 2:

Eine bisher vollbeschäftigte Arbeitnehmerin, deren Kind am 3. Januar 2009 geboren wurde, hat am 1. März 2009 nach Ablauf der achtwöchigen Mutterschutzfrist eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 16 Wochenstunden aufgenommen, die am 31. Dezember 2009 noch andauert.

Der Bemessung der Jahressonderzahlung im Jahr 2009 werden aufgrund des § 20 Absatz 3 Satz 4 TV-L der monatliche Durchschnitt derjenigen Entgelte zugrunde gelegt, die bei einer unterstellten Vollzeitbeschäftigung in den Monaten Juli, August und September 2009 zugestanden hätten.

Für den Fall, dass der Beschäftigungsumfang am Tag vor Beginn der Elternzeit geringer war als der Beschäftigungsumfang in der elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung (siehe Teil I Absatz 4) während des Bemessungszeitraums, findet diese Ausnahmegesetzvorschrift keine Anwendung. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist nämlich mindestens derjenige Betrag zu zahlen, der einer/einem Beschäftigten ohne Ausübung einer elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit als Jahressonderzahlung zustehen würde.

6. Jubiläumsgeld

Zeiten der Inanspruchnahme einer Elternzeit werden auf die Jubiläumszeit angerechnet, da auch die Beschäftigungszeit nach § 34 Absatz 3 TV-L währenddessen weiterläuft; das gilt entsprechend für den Fall, dass während der Elternzeit eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird. 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).

7. 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, sollten die/der Beschäftigte die Aufnahme der Zahlung der Besitzstandszulagen umgehend schriftlich beantragen. Die schriftliche Geltendmachung ist im Hinblick auf § 37 TV-L geboten. Danach verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der/dem Beschäftigten schriftlich geltend gemacht werden (§ 37 TV-L). Die schriftliche Geltendmachung ist nicht an einen besonderen Wortlaut gebunden; sie muss aber ausreichende Angaben enthalten, aus denen sich der Anspruch ergibt. Insbesondere ist zu erklären, wer das Kindergeld erhält und ggf. bei welchem Arbeitgeber diese Person beschäftigt ist. Solange die/der Beschäftigte keine ausreichenden Angaben macht und deshalb über den Anspruch nicht entschieden werden kann, wird die Besitzstandszulage nach § 11 TVÜ-Länder nicht gewährt. Wird während der Elternzeit eine elterngeldunschädliche 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 an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter (§ 11 Absatz 2 Satz 1 TVÜ-Länder).

8. 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 elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung 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).

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 Buchst. 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, sie 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 elterngeldunschädliche 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.

Seite 24 / 40

10. Urlaub (Erholungsurlaub)

10.1 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 Arbeitsbefreiung gemäß § 29 TV-L können während dieser Zeit daher nicht wirksam geltend gemacht werden. Die bereits laufende Elternzeit wird aus derartigen Anlässen also nicht unterbrochen.

10.2 Urlaubsabgeltung

Endet das Arbeitsverhältnis einer Lehrkraft im Tarifbeschäftigungsverhältnis während der Elternzeit oder wird es im Anschluss an die Elternzeit nicht fortgesetzt, ist ein - unter Berücksichtigung der Ferienzeiten und sonstiger unterrichtsfreier Zeiten (z. B. bewegliche Ferientage) 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.

11. 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.

Bei einer elterngeldunschädlichen 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).

Sofern aufgrund des **§ 8 TVÜ-Länder** bei übergeleiteten Beschäftigten übergangsweise noch ein Bewährungs- oder Tätigkeitsaufstieg von Bedeutung sein kann, ist Folgendes zu beachten:

Bei Bewährungsaufstiegen unter Anwendung des § 23 a BAT muss die Bewährungszeit grundsätzlich ohne Unterbrechung zurückgelegt werden. Wird sie durch eine Elternzeit unterbrochen, hemmt dies den Ablauf der Bewährungszeit, sofern durch die Elternzeit und eine etwaige sonstige Beurlaubung zur Kinderbetreuung ein Zeitraum von insgesamt fünf Jahren nicht überschritten wird (vgl. z. B. § 23 a Satz 2 Nr. 4 Satz 2 Buchstabe d BAT). Das bedeutet, dass die vor der Elternzeit bzw. vor der sonstigen Beurlaubung verbrachte Zeit erhalten bleibt, die Elternzeit bzw. die Zeit der Beurlaubung selbst jedoch nicht angerechnet wird.

Das Finanzministerium hatte sich gem. § 40 LHO damit einverstanden erklärt, abweichend vom Wortlaut der tariflichen Vorschriften auch mehr als fünfjährige Unterbrechungen aus Anlass der Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem BEEG und sonstiger Beurlaubung zur Kinderbetreuung als unschädlich im Zusammenhang mit Bewährungszeiten anzusehen. Die Unterbrechung führt somit nicht zum Verlust bereits erbrachter Bewährungszeiten. Die Zeiten der Unterbrechung sind jedoch weiterhin nicht zu berücksichtigen.

IV. Elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit

1. Allgemeines

Während der Elternzeit ist nach § 15 Absatz 4 Satz 1 eine Erwerbstätigkeit mit nicht mehr als die Pflichtstunden bis zur erziehungsgeldunschädlichen Grenze (siehe Teil I. Absatz 4) zulässig.

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 elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber (beurlaubenden Arbeitgeber) ausgeübt werden (vgl. im Einzelnen unter Ziffer 2). Mit Zustimmung des bisherigen Arbeitgebers kann die Beschäftigung aber auch bei einem anderen Arbeitgeber (vgl. im Einzelnen unter 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 - AP Nr. 22 zu § 15 BErzGG - 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. 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 elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung 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 nämlich auch für geringfügig entlohnte Beschäftigungen im Sinne des § 8 Absatz 1 Nr. 1 SGB IV (sog. 400 €-Minijobs). Ausgenommen sind hingegen weiterhin 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 elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung um eine Teilzeitbeschäftigung im Sinne des § 11 Absatz 1 TV-L handeln.

2.2 Geltung anderer gesetzlicher Regelungen

Wollen Beschäftigte während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung im erziehungsgeldunschädlichen Umfang bei ihrem bisherigen Arbeitgeber ausüben, sind die speziellen Vorschriften des § 15 Absatz 5 bis 7 zu beachten, die insoweit den allgemeinen Vorschriften über Teilzeitarbeit nach dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz- TzBfG) vom 22. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966) vorgehen (vgl. § 23 TzBfG). Etwaige weitergehende Teilzeitanprüche von Beschäftigten mit Familienpflichten nach den Landesgleichstellungs- oder Frauenförderungsgesetzen (z. B. keine Wartefristen oder keine Untergrenzen) bleiben unberührt.

2.3 Änderung des bestehenden Arbeitsvertrages

Wird mit Beschäftigten, deren arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vor Beginn der Elternzeit mehr als die Höchstgrenze des Beschäftigungsumfangs der elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung beträgt, antragsgemäß eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung vereinbart, so muss dazu die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durch eine Änderung des bestehenden Arbeitsvertrages entsprechend reduziert werden (ggf. befristet für die Dauer der Elternzeit).

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 Keine Untergrenze für Wochenarbeitszeit

Für den Fall der einvernehmlichen Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung im Rahmen des Konsensprinzips nach § 15 Absatz 5 Satz 2 ist eine Untergrenze für die Wochenarbeitszeit nicht

vorgesehen. Daher können auch Teilzeitarbeitsverhältnisse von nur wenigen Wochenstunden vereinbart werden.

Allerdings ist dabei zu beachten, dass sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten gelten, wenn die regelmäßige Wochenarbeitszeit soweit reduziert wird, dass es sich um eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 8 SGB IV handelt (siehe Abschnitt V Ziffer 2) oder um eine Beschäftigung in der Gleitzone (siehe Abschnitt V Ziffer 3). 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 im Umfang der Hälfte der max. Unterrichtsstunden der elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung (siehe Teil I Absatz 4) - siehe unten Ziffer 2.8-.

2.6 Einvernehmliche Vereinbarung

Das BEEG geht vom Regelfall einer einvernehmlichen Vereinbarung der Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit aus (Konsensprinzip). § 15 Absatz 5 Satz 2 fordert Arbeitgeber und Beschäftigte auf, sich im Rahmen ihrer Vertragsfreiheit über die zulässige Verringerung der Arbeitszeit (es besteht eine Höchstgrenze im Umfang der elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung jedoch keine Untergrenze) und die Ausgestaltung der konkreten Einzelheiten dieser Teilzeitbeschäftigung innerhalb von vier Wochen zu einigen.

2.7 Fortsetzung bereits vereinbarter Teilzeitbeschäftigungen

Eine bereits vor Beginn der Elternzeit bestehende - elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung 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. Diese liegen u. a. vor, wenn der Arbeitsplatz nicht teilbar ist, die/der Beschäftigte mit verringerter Arbeitszeit nicht eingeplant werden kann oder keine Beschäftigungsmöglichkeit besteht. An das Gewicht der Ablehnungsgründe werden nach der Rechtsprechung erhebliche Anforderungen gestellt; die entgegenstehenden betrieblichen

Interessen müssen zwingende Hindernisse für die beantragte Verkürzung der Arbeitszeit sein. Seite 29 / 40

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 dringenden 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.

Der Teilzeitananspruch ist (ohne Konsens) auf einen Umfang zwischen der Hälfte und der Höchstgrenze der elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung begrenzt. 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 Hälfte der elterngeld-unschädliche Teilzeitbeschäftigung oder für einen kürzeren Zeitraum als zwei Monate im Rahmen der Vertragsfreiheit nicht aus (siehe oben Ziffer 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 die Beschäftigten gegenüber ihrem Arbeitgeber eine Verringerung ihrer Arbeitszeit nur beanspruchen, sofern alle fünf Voraussetzungen nach § 15 Absatz 7 **kumulativ** erfüllt sind (§ 15 Absatz 6).

2.9 Erneute Verringerung der Arbeitszeit

Beschäftigte können 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. 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.

2.10 Rückkehr zum bisherigen Beschäftigungsumfang

Die während der Elternzeit vereinbarte Verringerung der Arbeitszeit gilt nur für die Dauer der Elternzeit. Mit dem Ende der Elternzeit lebt das Arbeitsverhältnis automatisch wieder mit dem Beschäftigungsumfang auf, der vor Beginn der Elternzeit vereinbart war (§ 15 Absatz 5 Satz 4 zweite Alternative).

2.11 Ablehnung durch Arbeitgeber

Soweit nicht sämtliche Voraussetzungen des § 15 Absatz 7 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 im Umfang der Hälfte der elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung sowie bei Anträgen auf eine nur kurzzeitige Verringerung der Arbeitszeit für eine Dauer von weniger als zwei Monaten. Etwaige weitergehende Teilzeitanprüche von Beschäftigten mit Familienpflichten nach den Landesgleichstellungs- oder Frauenfördergesetzen (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 der Hälfte und der Höchstgrenze der elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung (siehe Teil I Absatz 4) ablehnen will, muss er dies der/dem Beschäftigten innerhalb von vier Wochen mit schriftlicher Begründung mitteilen (§ 15 Absatz 7 Satz 4).

Kommt eine versicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung zwischen der Hälfte und der Höchstgrenze der elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung zustande, obwohl die/der Beschäftigte während der Elternzeit arbeiten möchte, besteht ggf. die Möglichkeit, Arbeitslosengeld während der Elternzeit zu beziehen. Nähere Auskünfte dazu erteilt die zuständige Agentur für Arbeit.

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 elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung ergeben sich

grundsätzlich keine Besonderheiten gegenüber sonstigen Teilzeitbeschäftigten. Seite 31 / 40

Bei elterngeldunschädlicher Teilzeitbeschäftigung an derselben Schule/Schulform richtet sich die Eingruppierung nach der in dem ruhenden Arbeitsvertrag vereinbarten Entgeltgruppe des TV-L. Im Übrigen kommt eine Eingruppierung nach den Regelungen der Rd.Erl. vom 16. 11. 1981 (BASS 21 – 21 Nr. 52) oder vom 20. 11. 1981 (BASS 21 – 21 Nr. 53) in Betracht.

Zur 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 III.

3. Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber

Üben Beschäftigte während der Elternzeit mit Zustimmung des beurlaubenden Arbeitgebers eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber aus, ist dies aus der Sicht des beurlaubenden Arbeitgebers so zu bewerten, als würde der Beschäftigte während der Elternzeit keine Tätigkeit ausüben.

Die Ausführungen in Abschnitt III dieses RdErl. 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 beurlaubt ist, eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung vereinbart werden, bestimmen sich die tariflichen Arbeitsbedingungen während dieses Teilzeitbeschäftigungsverhältnisses nach den allgemein für Teilzeitbeschäftigten geltenden Vorschriften.

V. Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen einer Elternzeit

1. Allgemeines

Vor Beginn der Elternzeit sollten die betroffenen Beschäftigten sich nach Möglichkeit 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 über die sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen einer Elternzeit geben nur den heutigen Rechtsstand wieder; sie sollen und können eine individuelle Beratung durch die zuständigen Sozialversicherungsträger nicht ersetzen. Den Beschäftigten ist anzuraten, sich für die Beratung über die sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen einer Elternzeit unmittelbar an die zuständigen Beratungsstellen der jeweiligen Sozialversicherungsträger (Krankenkassen, Rentenversicherungsträger, Agenturen für Arbeit) zu wenden. Dies sollte in geeigneter Weise aktenkundig gemacht werden.

Bei einer elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung, die während der Elternzeit ausgeübt wird, richtet sich die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung in allen vier Versicherungszweigen nach den allgemeinen Vorschriften der Sozialversicherung.

Sofern das Entgelt der zulässigen Teilzeitbeschäftigung den oberen Grenzbetrag der Gleitzone (800 €, vgl. § 20 Absatz 2 SGB IV) übersteigt, sind in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung auf der Grundlage des verminderten Teilzeitentgelts die üblichen Beiträge zu zahlen.

2. Geringfügige Beschäftigung

Bei einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit mit einem monatlichen Arbeitsentgelt von nicht mehr als 400 € handelt es sich um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung nach § 8 Absatz 1 Nr. 1 SGB IV. Sie bleibt daher kranken-, pflege-, renten- und arbeitslosenversicherungsfrei. Der Arbeitgeber entrichtet dafür jedoch an die Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See als zentrale Stelle Pauschalbeiträge, d. h. die geringfügig entlohnte Teilzeitbeschäftigung ist nicht beitragsfrei. In der gesetzlichen Rentenversicherung haben geringfügig Beschäftigte die Möglichkeit, die Stellung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers zu erwerben. Dazu müssen sie durch Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber nach § 5 Absatz 2 Satz 2 SGB VI auf ihre Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung verzichten und die

pauschalen Beiträge des Arbeitgebers mit niedrigen eigenen Beiträgen zu vollwertigen Pflichtbeitragszeiten aufstocken. Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, die Betroffenen bei Beschäftigungsbeginn auf diese Rentenversicherungsoption hinzuweisen; der Hinweis ist in der Niederschrift über die wesentlichen Vertragsbedingungen, die der/dem Beschäftigten auszuhändigen ist, aufzunehmen (§ 2 Absatz 1 Satz 4 des Nachweisgesetzes).

Wird während der Elternzeit eine kurzfristige Beschäftigung gemäß § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV ausgeübt (nicht mehr als zwei Monate bzw. insgesamt 50 Arbeitstage im Kalenderjahr) und überschreitet das Arbeitsentgelt aus dieser befristeten Beschäftigung 400 €, kommt eine Geringfügigkeit nach Auffassung der Spitzenverbände der Sozialversicherung hingegen nicht in Betracht. Danach werden derartige zulässige Teilzeitbeschäftigungen während der Elternzeit berufsmäßig ausgeübt und unterliegen daher der Versicherungspflicht zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung (vgl. Geringfügigkeitsrichtlinien vom 14. Oktober 2009 - B 2.3). Weder bei der geringfügig entlohnten noch bei der kurzfristigen Beschäftigung ist es von Bedeutung, ob diese beim bisherigen Arbeitgeber oder bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt wird.

3. Beschäftigung in der Gleitzone

Liegt das aus einer versicherungspflichtigen elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung erzielte Arbeitsentgelt zwischen 400,01 € und 800,00 € und überschreitet regelmäßig nicht die Grenze von 800,00 € im Monat (sog. Gleitzone nach § 20 Absatz 2 SGB IV), gelten in der Sozialversicherung besondere Regelungen für die Ermittlung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts sowie für die Beitragstragung zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung (§ 226 Absatz 4, § 249 Absatz 4 SGB V; § 58 Absatz 3 und Absatz 5 SGB XI; § 163 Absatz 10, § 168 Absatz 1 Nr. 1d SGB VI; § 344 Absatz 4, § 346 Absatz 1a SGB III).

Die Gleitzone-Regelung soll vermeiden, dass vormals versicherungsfreie geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 SGB IV mit dem Eintritt der Sozialversicherungspflicht infolge des Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze von 400,00 € durch einen sprunghaften Anstieg auf den vollen Sozialversicherungsbeitrag belastet werden.

Versicherungspflichtige Beschäftigte zahlen innerhalb der Gleitzone daher lediglich einen reduzierten Arbeitnehmer-Beitragsanteil. Bei der Beitragsberechnung wird dabei nicht das tatsächlich erzielte

Arbeitsentgelt zu Grunde gelegt, sondern ein auf Basis einer besonderen Formel fiktiv ermittelter Betrag. Der Beitragsanteil des Arbeitnehmers wächst dabei von ca. 4 % bei einem Arbeitsentgelt von 400,01 € bis auf den vollen Beitragsanteil von ca. 21 % bei 800,00 € progressiv an. Die Arbeitgeber haben hingegen im Ergebnis weiterhin ihren vollen Beitragsanteil zu den einzelnen Versicherungszweigen zu zahlen. Die Gleitzone Regelung gilt ausdrücklich nicht, wenn die jeweilige Beschäftigung im Rahmen der Berufsausbildung ausgeübt wird; eine Anwendung auf Ausbildungsverhältnisse nach dem TVA-L BBiG oder TVA-L Pflege scheidet folglich aus.

Um vollwertige Rentenansprüche aufzubauen, haben die vorgenannten Beschäftigten die Möglichkeit, in der Rentenversicherung auf die Anwendung der besonderen Regelungen zur Gleitzone zu verzichten. Sie zahlen dann anstelle der reduzierten Beiträge den vollen Arbeitnehmer-Beitragsanteil; die Höhe des Arbeitgeberbeitrags wird dadurch nicht berührt. In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung ist ein solcher Verzicht nicht möglich. Voraussetzung für den Verzicht ist, dass die/der Beschäftigte gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich erklärt, dass der Beitragsberechnung zur Rentenversicherung als beitragspflichtige Einnahme das tatsächliche Arbeitsentgelt zu Grunde gelegt werden soll (§ 163 Absatz 10 Satz 6 SGB VI). Die Erklärung kann jedoch nur mit Wirkung für die Zukunft und bei mehreren Beschäftigungen nur einheitlich abgegeben werden und bleibt für die Dauer der Beschäftigungen bindend (§ 163 Absatz 10 Satz 7 SGB VI). Die Erklärung sollte zu den Lohnunterlagen genommen werden.

4. Kranken- und Pflegeversicherung

Während der Zeit, für die Elternzeit in Anspruch genommen wird, bleibt die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung beitragsfrei aufrechterhalten (§ 192 Absatz 1 Nr. 2 SGB V, § 49 Absatz 2 SGB XI). Die Beitragspflicht auf Grund einer elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung bleibt unberührt. Aus dem Elterngeld sind weder Beiträge zu leisten, noch wirkt es sich auf eine aus anderen Gründen bestehende Beitragspflicht (z. B. wegen Teilzeitbeschäftigung) erhöhend aus. Für Versicherte, die vor der Geburt des Kindes durch den Ehepartner in der gesetzlichen Krankenversicherung und sozialen Pflegeversicherung familienversichert waren, ändert sich nichts. Das Elterngeld wird in die Berechnung des für die Familienversicherung zulässigen Gesamteinkommens nicht einbezogen.

Freiwillige Mitglieder in der gesetzlichen Krankenversicherung und der sozialen Pflegeversicherung müssen während der Elternzeit grundsätzlich in voller Höhe selbst für die Beiträge aufkommen, ggf. zahlen sie den Mindestbeitrag; das Elterngeld bleibt bei der Festsetzung der beitragspflichtigen Einnahmen aufgrund der Anwendbarkeit des § 224 Absatz 1 SGB V unberücksichtigt. Der Arbeitgeber zahlt in dieser Zeit keinen Beitragszuschuss nach § 257 SGB V bzw. § 61 SGB XI.

Beschäftigte, die bisher freiwilliges Mitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung waren, sind während der Elternzeit - sofern die sonstigen Voraussetzungen für die Familienversicherung erfüllt sind - durch den Ehepartner familienversichert.

Bislang privat Krankenversicherte, die zuletzt vor Beginn der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz oder vor Inanspruchnahme der Elternzeit versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht befreit waren, bleiben während der Schutzfristen nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 MuSchG und der Elternzeit weiterhin privat krankenversichert; eine Aufnahme in die beitragsfreie Familienversicherung über die Mitgliedschaft des Ehegatten bzw. des Lebenspartners in der gesetzlichen Krankenversicherung ist ausgeschlossen. Privat Krankenversicherte müssen ihre Versicherungsprämien während der Elternzeit 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. Für die Dauer der Mutterschutzfristen nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 MuSchG und/oder der Elternzeit des anderen ebenfalls privat krankenversicherten Elternteils ist im Rahmen der Höchstgrenzen ein sog. erweiterter Beitragszuschuss nach § 257 SGB V zu zahlen.

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

a) Bei Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht:

Tritt die Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung infolge der während der Elternzeit ausgeübten elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung nach § 6 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. Sofern sich diese Beschäftigten allerdings unter den Voraussetzungen des § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB V von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreien lassen und aufgrund des § 23 Absatz 1 SGB XI als Versicherte eines privaten Krankenversicherungsunternehmens oder aufgrund des § 22 Absatz 1 SGB XI als freiwillige Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung privat pflegeversichert sind, können sie ihren

bisherigen Kranken- und Pflegeversicherungsschutz beibehalten. Der Antrag ist innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Versicherungspflicht bei der Krankenkasse zu stellen; die Befreiung wirkt vom Beginn der Versicherungspflicht an, wenn noch keine Leistungen in Anspruch genommen worden sind, sonst vom Beginn des Kalendermonats an, der auf die Antragstellung folgt (§ 8 Absatz 2 SGB V). Die Befreiung erstreckt sich nur auf die Elternzeit. 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.

b) Ohne Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht:

Wenn kein Befreiungsantrag gestellt wird, endet bei Beschäftigten, die freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, die freiwillige Mitgliedschaft mit Beginn der Pflichtmitgliedschaft (§ 191 Nr. 2 SGB V), d. h. mit Ablauf des Tages, der der Aufnahme der unschädlichen Teilzeitbeschäftigung vorausgeht. Beschäftigte, die bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, können den Versicherungsvertrag mit Wirkung vom Eintritt der Versicherungspflicht an vorzeitig kündigen (§ 205 Absatz 2 VVG).

Auch privat Pflegeversicherte können ihren Versicherungsvertrag mit Wirkung vom Eintritt der Versicherungspflicht an kündigen (§ 27 SGB XI). Wer sich die Rückkehr zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung offen halten möchte und finanzielle Nachteile bei einer evtl. zwischenzeitlichen Verschlechterung seines Gesundheitszustandes vermeiden möchte, sollte prüfen, ob während

der Elternzeit eine Anwartschafts- bzw. Ruhensversicherung im Bereich der privaten Kranken- und Pflegeversicherung sinnvoll ist.

Nach § 49 Absatz 1 Nr. 2 SGB V ruht der Anspruch auf Krankengeld für die Zeit, in der die/der Versicherte Elternzeit in Anspruch nimmt, es sei denn, dass die Arbeitsunfähigkeit vor Beginn der Elternzeit eingetreten ist. In den Fällen einer elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung wird das Krankengeld aus dem Arbeitsentgelt berechnet, das aus einer versicherungspflichtigen Beschäftigung während der Teilzeit erzielt wurde.

5. Arbeitslosenversicherung

Personen, die ein Kind erziehen, das das dritte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, sind in dieser Zeit nach § 26 Absatz 2a SGB III in der Arbeitslosenversicherung versicherungspflichtig, wenn sie

a) unmittelbar vor der Kindererziehung versicherungspflichtig waren, eine laufende Entgeltersatzleistung nach dem SGB III bezogen oder eine als Arbeitsbeschaffungsmaßnahme geförderte Beschäftigung ausgeübt haben, die ein Versicherungspflichtverhältnis oder den Bezug einer laufenden Entgeltersatzleistung nach dem SGB III unterbrochen hat, und

b) sich mit dem Kind im Inland gewöhnlich aufhalten oder bei Aufenthalt im Ausland Anspruch auf Kindergeld nach dem EStG oder BKGG haben oder ohne die Anwendung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG haben würden.

Dies gilt nur für Kinder der/des Erziehenden, ihres/seiner nicht dauernd getrennt lebenden Ehegatten/Ehegattin oder ihres/seiner nicht dauernd getrennt lebenden Lebenspartners/Lebenspartnerin. Haben mehrere Personen ein Kind gemeinsam erzogen, besteht Versicherungspflicht nur für die Person, der nach den Regelungen des Rechts der gesetzlichen Rentenversicherung die Erziehungszeit zuzuordnen ist (§ 56 Absatz 2 SGB VI).

Für den Bezug des Arbeitslosengeldes hat die Inanspruchnahme von Elternzeit in zweierlei Hinsicht Bedeutung:

a) Zum einen wirkt sich die Elternzeit anwartschaftserhaltend aus. Voraussetzung für den Anspruch auf Arbeitslosengeld ist nämlich u. a., dass während der zwölfmonatigen Anwartschaftszeit (§ 123 SGB III) innerhalb der zweijährigen Rahmenfrist (§ 124 SGB III) vor der Arbeitslosmeldung und der eingetretenen Arbeitslosigkeit ein Versicherungspflichtverhältnis bestand. Dabei werden auch Zeiten des

Bezugs von Mutterschaftsgeld vor der Geburt des Kindes und nach Maßgabe des § 26 Absatz 2a SGB III Zeiten der Erziehung eines Kindes unter drei Jahren einbezogen.

b) Zum anderen werden Zeiten des verminderten Arbeitsverdienstes, die auf betreuungs-/erziehungsbedingt verringerter Arbeitszeit oder/und einem verminderten Arbeitsentgelt beruhen, bei der Bemessung des Arbeitslosengeldes unberücksichtigt gelassen, um unbillige Bemessungsergebnisse zu vermeiden.

Außer Betracht bleiben bei der Ermittlung des Bemessungszeitraums dabei Zeiten, in denen die/der Arbeitslose Elterngeld oder Erziehungsgeld bezogen oder nur wegen der Berücksichtigung von Einkommen nicht bezogen hat, wenn wegen der Betreuung und Erziehung des Kindes das Arbeitsentgelt oder die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit gemindert waren (§ 130 Absatz 2 Satz 1 Nr. 3 SGB III). Besteht kein Anspruch auf Elterngeld oder Erziehungsgeld, können gemäß § 130 Absatz 2 Satz 1 Nr. 3 SGB III nur Zeiten außer Betracht bleiben, in denen ein Kind, das das dritte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, tatsächlich betreut und erzogen worden ist.

6. Rentenversicherung

In der gesetzlichen Rentenversicherung führen Kindererziehungszeiten, die nach § 56 SGB VI anzurechnen sind, beim erziehenden Elternteil zur Versicherungspflicht als sonstiger Versicherter (§ 3 Satz 1 Nr. 1 SGB VI). Voraussetzung ist, dass die Erziehung in Deutschland erfolgt und der erziehende Elternteil sich mit dem Kind dort auch gewöhnlich aufhält (§ 56 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 und Absatz 3 Satz 1 SGB VI). Für Zeiten der Erziehung von Kindern im Ausland werden grundsätzlich keine Kindererziehungszeiten angerechnet; Ausnahmen bestehen, soweit solche Zeiten einer Erziehung in Deutschland gleichstehen (§ 56 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 und Absatz 3 Satz 2 SGB VI). Dies ist beispielsweise der Fall bei Personen, deren Beschäftigung im Ausland von vornherein zeitlich begrenzt ist.

Auf Antrag, der beim Rentenversicherungsträger zu stellen ist, werden bei Geburten ab 1992 Zeiten der Erziehung eines Kindes bis zu dessen drittem Lebensjahr als Pflichtversicherungszeiten angerechnet (Kindererziehungszeiten nach § 56 SGB VI). Dafür werden dem Rentenkonto des erziehenden Elternteils Pflichtbeiträge in Form von sog. Entgeltpunkten gutgeschrieben, ohne dass dieser eigene Beiträge dazu entrichtet; die Rentenbeiträge zahlt insoweit der Bund. Kindererziehungszeiten erhöhen die Rente also unmittelbar. Bei der Erziehung von zwei oder mehr nach 1992 geborenen Kindern kann

ohne eigene Beiträge sogar ein Rentenanspruch erworben werden, ohne dass dazu weitere rentenrechtliche Zeiten notwendig wären.

Neben den leiblichen Eltern können unter bestimmten Voraussetzungen auch Eltern von Adoptiv-, Stief- oder Pflegekindern Kindererziehungszeiten erhalten (§ 56 Absatz 1 Satz 2 SGB VI i. V. m. § 56 Absatz 1 Satz 1 Nr. 3 und Absatz 3 Nr. 2 und 3 SGB VI); maßgeblich ist dabei der Zeitpunkt der Adoption bzw. der Aufnahme des Kindes in den Haushalt und nicht dessen Geburtstag.

Die Erziehungszeit kann nur bei einem Elternteil angerechnet werden (§ 56 Absatz 1 Satz 2 SGB VI). Sie wird daher dem Elternteil zugeordnet, der das Kind überwiegend erzogen hat (§ 56 Absatz 2 Satz 1 und 9 SGB VI). Haben beide Elternteile das Kind gemeinsam erzogen, wird die Kindererziehungszeit grundsätzlich automatisch bei der Mutter angerechnet (§ 56 Absatz 2 Satz 3 und 8 SGB VI). Soll der Vater die Kindererziehungszeit erhalten, muss dies durch eine übereinstimmender Erklärung beider Elternteile bestimmt werden (§ 56 Absatz 2 Satz 3 SGB VI). Dabei ist zu beachten, dass die übereinstimmende Erklärung der Eltern grundsätzlich nur mit Wirkung für künftige Kalendermonate abgegeben werden kann; eine rückwirkende Zuordnung zum anderen Elternteil kann grundsätzlich nur für bis zu zwei Monate vor Abgabe der Erklärung erfolgen (§ 56 Absatz 2 Satz 5 und 6 SGB VI). Im Fall einer Übertragung der Erziehungszeiten auf den anderen Elternteil muss die übereinstimmende Erklärung daher unverzüglich beim Rentenversicherungsträger abgegeben werden.

Die Kindererziehungszeit beginnt mit dem Monat nach der Geburt des Kindes und endet 36 Monate später (§ 56 Absatz 5 Satz 1 SGB VI). Wird während dieses Zeitraums vom erziehenden Elternteil ein weiteres Kind erzogen, für das ihm eine Kindererziehungszeit anzurechnen ist, wird die Kindererziehungszeit für dieses und jedes weitere Kind um die Anzahl an Kalendermonaten der gleichzeitigen Erziehung verlängert (§ 56 Absatz 5 Satz 2 SGB VI).

Beispiel:

Bei einem am 13. Juni 2009 geborenen Kind ist die Zeit vom 1. Juli 2009 bis 30. Juni 2012 als Kindererziehungszeit zu berücksichtigen. Wird am 5. März 2012 ein weiteres Kind geboren, ist die Kindererziehungszeit für das zweite Kind (hier: 1. April 2012 bis 31. März 2015) um die Anzahl an Kalendermonaten der gleichzeitigen Erziehung (hier April, Mai und Juni 2012) zu verlängern. Die Kindererziehungszeit für das zweite Kind endet somit erst mit Ablauf

des 30. Juni 2015. Auf Antrag sind hier in der gesetzlichen Rentenversicherung somit für Zeiten der Erziehung insgesamt 72 Monate als Pflichtversicherungszeiten anzurechnen.

Seite 40 / 40

Soweit die Voraussetzungen für die Anrechnung einer Kindererziehungszeit als Pflichtbeitragszeiten nach § 56 SGB VI vorliegen, ist daneben die Zeit der Erziehung eines Kindes bis zu dessen vollendetem zehnten Lebensjahr sog. Berücksichtigungszeit für Kindererziehung (§ 57 SGB VI).

Kinderberücksichtigungszeiten haben zwar keine direkte Wirkung auf die Rentenhöhe. Allerdings wirken sie sich positiv auf die Rente aus, weil sie zu einer günstigeren Bewertung weiterer rentenrechtlicher Zeiten führen. Im Übrigen gelten für Kinderberücksichtigungszeiten dieselben Voraussetzungen wie für die Anrechnung einer Kindererziehungszeit.

Die Anrechnung der Kindererziehungszeiten (§ 56 SGB VI) bzw. der Kinderberücksichtigungszeiten (§ 57 SGB VI) erfolgt in der gesetzlichen Rentenversicherung unabhängig davon, ob während dieser Zeiten Elternzeit in Anspruch genommen wird oder Erziehungsgeld bzw. Elterngeld zusteht.