



juris

Durchführungshinweise zum Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz vom 11. Dezember 2006 für die Tarifbeschäftigten des Bundes

Zurück zur Teilliste Bundesministerium des Innern

Nichtamtliches Inhaltsverzeichnis

I. Allgemeines

II. Anspruch auf Elternzeit

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

Durchführungshinweise zum Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz vom 11. Dezember 2006 für die Tarifbeschäftigten des Bundes

HIER: Ablösung des Bundeserziehungsgeldgesetzes durch das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz vom 11. Dezember 2006 (BGBl. 2006 IS. 2748)

BEZUG Meine Rundschreiben vom 22. Dezember 2000 und 8. Juni 2004 – D II 2 - 220 223-5/11

ANLAGE 1

- RdSchr. d. BMI v. 10.7.2007 - D II 2 - 220 223 - 5/11

Um eine einheitliche Anwendung des am 1. Januar 2007 in Kraft getretenen Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vom 5. Dezember 2006 auf die Arbeitsverhältnisse der im Bundesdienst Beschäftigten sicherzustellen, gebe ich im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen die nachstehenden Hinweise:

Inhaltsübersicht:

I. Allgemeines

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

II. Anspruch auf Elternzeit

1. Persönliche Anspruchsvoraussetzungen
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 den Arbeitgeber
 - 6.2. Durch Beschäftigte
7. Befristete Einstellung von Ersatzkräften
8. Mitteilungspflichten der Beschäftigten

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

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 (Erholungs-/Zusatzurlaub)
- 10.1. Wartezeit
- 10.2. Kürzung vor Urlaubsgewährung
- 10.3. Kürzung nach Urlaubsgewährung
- 10.4. Nachgewährung
- 10.5. Keine Freistellung aus anderen Gründen
- 10.6. Urlaubsdauer bei elterngeldunschädlicher Teilzeitbeschäftigung während Elternzeit
- 10.7. Urlaubsabgeltung
11. Vermögenswirksame Leistungen
12. Bewährungsaufstiege, Tätigkeitsaufstiege

IV. Elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit

1. Allgemeines
2. Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber
 - 2.1. Geltungsbereich des TVöD
 - 2.2. Geltung anderer gesetzlicher Regelungen
 - 2.3. Änderung des bestehenden Arbeitsvertrages
 - 2.4. Antragserfordernis
 - 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 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen 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
7. Rechtsänderungen

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. Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz regelt im Abschnitt 1 (§§ 1 bis 14) den Anspruch auf Elterngeld und im Abschnitt 2 (§§ 15 bis 21) den Anspruch auf Elternzeit.

Die Regelungen zum neuen Elterngeld gelten nur für die ab 1. Januar 2007 geborenen oder mit dem Ziel der

Adoption aufgenommenen Kinder. Alle im Jahr 2006 und früher geborenen Kinder fallen im Jahr 2007 und ggf. im Jahr 2008 weiterhin unter die Erziehungsgeldregelungen der §§ 1 bis 14 BErzGG; ein Anspruch auf das neue Elterngeld besteht in diesen Fällen nicht. Die neuen Elternzeitregelungen sind ab 1. Januar 2007 für jedes Kind in Kraft getreten, und zwar unabhängig davon, wann das Kind geboren wurde. Wegen der Einzelheiten wird auf die nachfolgenden Nrn. 1 und 2 verwiesen.

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

1. Elterngeld (§§ 1 bis 14)

Zentrales Element des neuen Gesetzes ist eine Neuausrichtung der familienpolitischen Leistungen durch die Einführung eines sog. Elterngeldes. Das Elterngeld zielt darauf ab, Eltern, die in der Frühphase der Elternschaft der Betreuung ihres Kindes gegenüber einer vollen Erwerbstätigkeit den Vorrang einräumen, bei der Sicherung ihrer Lebensgrundlage zu unterstützen. Es ist als dynamische Leistung ausgestaltet 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 €).

Die Eltern können den Anspruch auf die bis zu 14 Monatsbeträge frei untereinander aufteilen. Dabei kann ein Elternteil längstens zwölf Monate Elterngeld beziehen; zwei weitere Partnermonate werden zusätzlich als Bonus gewährt, wenn auch der Partner oder die Partnerin wegen der Kindererziehung seine/ihre Erwerbstätigkeit einschränkt oder unterbricht. Der Bezugszeitraum kann bei gleichem Gesamtbudget unter Halbierung der monatlichen Beträge auf bis zu 24 Monate, mit Partnermonaten auf bis zu 28 Monate ausgedehnt werden.

Das Elterngeld löst für alle nach dem 31. Dezember 2006 geborenen oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommenen Kinder das bisherige Erziehungsgeld ab. Für die vor dem 1. Januar 2007 geborenen oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommenen Kinder sind die Vorschriften des Ersten und Dritten Abschnitts des Bundeserziehungsgeldgesetzes in der bis zum 31. Dezember 2006 geltenden Fassung weiter anzuwenden, ein Anspruch auf Elterngeld besteht in diesen Fällen nicht (§ 27 Abs. 1). Bei vor dem 1. Januar 2007 geborenen oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommenen Kindern kann also wie bisher Erziehungsgeld bezogen werden; und zwar im Jahr 2007 (Budget bis zur Vollendung des 12. Lebensmonats des Kindes, § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BErzGG oder Regelbetrag während der ersten zwölf Lebensmonate, § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BErzGG) und ggf. auch 2008 (Regelbeitrag bis zur Vollendung des 24. Lebensmonats des Kindes, § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BErzGG). Daneben bestehen in einigen Bundesländern die eigenständigen Regelungen zum Landeserziehungsgeld fort.

Da der Anspruch auf Elterngeld keine Voraussetzung für die Gewährung von Elternzeit ist, wird in diesem Rundschreiben auf weitergehende Ausführungen zu den Anspruchsvoraussetzungen für den Bezug von Elterngeld verzichtet. Nähere Informationen zum Elterngeld sind im Internet unter www.bmfsfj.de zu finden. Zuständig für die Ausführung des Gesetzes sind die von den jeweiligen Landesregierungen bestimmten Elterngeld-/Erziehungsgeldstellen.

Zu den **Auskunfts- und Nachweispflichten des Arbeitgebers** im Zusammenhang mit dem Elterngeld weise ich jedoch auf Folgendes hin: Eltern benötigen für den Antrag auf Elterngeld Einkommensnachweise für die Zeit vor der Geburt des Kindes und ggf. für die Teilzeitbeschäftigung während des Elterngeldbezuges. Arbeitgeber und ehemalige Arbeitgeber sind daher nach § 9 gesetzlich verpflichtet, den bei ihnen beschäftigten bzw. vormals beschäftigten Elterngeldberechtigten auf Verlangen Bescheinigungen über deren Arbeitsentgelt, die abgezogene Lohnsteuer und den Arbeitnehmeranteil der Sozialversicherungsbeiträge sowie die Arbeitszeit auszustellen. Arbeitgeber, die vorsätzlich oder fahrlässig entgegen § 9 eine dort genannte Angabe nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig bescheinigen, handeln ordnungswidrig (§ 14 Abs. 1 Nr. 1). Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße von bis zu 2.000 Euro geahndet werden (§ 14 Abs. 2).

2. Elternzeit (§§ 15 bis 21)

Die Regelungen zur Elternzeit aus dem Bundeserziehungsgeldgesetz wurden im Wesentlichen inhaltsgleich in den Zweiten Abschnitt des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes übernommen. Neben verschiedenen Anpassungen formaler Art wurde

- die **Anmeldefrist auf sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit** vereinheitlicht (§ 16 Abs. 1) und
- die **Mindestdauer** für den Fall der Vereinbarung einer **elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung** von bisher drei auf **zwei Monate** verkürzt, damit ggf. die zwei Partnerschaftsmonate in Anspruch genommen werden können (§ 15 Abs. 7 Nr. 3).

Die Neuregelungen zur Elternzeit gelten auch für Eltern, deren Kinder vor dem 1. Januar 2007 geboren oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommen wurden und/oder die sich am 1. Januar 2007 bereits in Elternzeit befanden. Die entsprechenden Vorschriften des Zweiten Abschnitts des Bundeserziehungsgeldgesetzes sind bereits mit Ablauf des 31. Dezember 2006 außer Kraft getreten.

II. Anspruch auf Elternzeit

1. Persönliche Anspruchsvoraussetzungen

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 Anspruch auf Elternzeit, wenn sie

- mit ihrem eigenen Kind (§ 15 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchst. a),
- mit einem Kind, das mit dem Ziel der Annahme als Kind aufgenommen wurde (§ 15 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchst. b i. V. m. § 1 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1),
- mit einem Kind der Ehegattin, des Ehegatten, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners [= Stiefkind] (§ 15 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchst. b i. V. m. § 1 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2),
- mit einem Kind, für das Elterngeld nach § 1 Abs. 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 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchst. b i. V. m. § 1 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3),
- mit einem Kind, für das sie als Verwandte bis zum dritten Grad (z. B. Bruder, Nichte oder Enkelkind) oder als deren Ehegattinnen, deren Ehegatten, deren Lebenspartner oder Lebenspartnerinnen ausnahmsweise Anspruch auf Elterngeld haben, weil die Eltern ihr Kind wegen einer schweren Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod nicht betreuen können (§ 15 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchst. b i. V. m. § 1 Abs. 4),
- mit einem Kind, das in Vollzeitpflege nach § 33 SGB VIII aufgenommen wurde (§ 15 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchst. c),

in einem Haushalt leben **und** dieses Kind selbst betreuen und erziehen (§ 15 Abs. 1 Satz 1) **und** während der Elternzeit nicht mehr als 30 Wochenstunden arbeiten (§ 15 Abs. 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 Abs. 1 Satz 2).

Auch die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten (Berufsausbildung, berufliche Fort- und Weiterbildung, berufliche Umschulung) haben – sofern die vorstehenden Voraussetzungen vorliegen – Anspruch auf Elternzeit; die Elternzeit wird auf Berufsbildungszeiten allerdings nicht angerechnet (§ 20 Abs. 1). Nach § 20 Abs. 2 steht auch den in Heimarbeit Beschäftigten ein Anspruch auf Elternzeit zu.

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 Erziehungsgeld-/Elterngeldstelle um Stellungnahme bitten. Dies kann

insbesondere in den vorgenannten Fällen der Buchstaben b bis f notwendig sein. Aus Gründen des Datenschutzes ist die vorherige Zustimmung der/des Beschäftigten Voraussetzung, sofern die Erziehungsgeld-/Elterngeldstelle für ihre Stellungnahme personenbezogene Daten benötigt.

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

2. Dauer und Verteilung der Elternzeit

Der Anspruch auf Elternzeit besteht – unabhängig von dem Anspruch auf Erziehungs-/Elterngeld – bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes (Ablauf des Tages vor dem dritten Geburtstag), § 15 Abs. 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 Aufnahme, längstens innerhalb einer Rahmenfrist bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes genommen werden (§ 15 Abs. 2 Satz 5). Bei mehreren Kindern besteht der Anspruch für jedes Kind, auch wenn sich die jeweiligen rechtlich zulässigen Zeiträume der Elternzeit überschneiden (§ 15 Abs. 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 (vgl. unten Beispiele 1 und 2).

Der Vater kann die Elternzeit unmittelbar nach der Geburt bereits während der Mutterschutzfrist beginnen; die Mutter kann ihre Elternzeit aber erst nach dem Ende der Mutterschutzfrist antreten. Die Mutterschutzfrist nach § 6 Abs. 1 MuSchG wird auf die mögliche dreijährige Gesamtdauer der Elternzeit angerechnet (§ 15 Abs. 2 Satz 2), d. h. der 3-Jahres-Zeitraum beginnt somit bereits mit Beginn der Mutterschutzfrist nach der Entbindung.

Mit Zustimmung des Arbeitgebers kann nach § 15 Abs. 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 Vollzeitpflegeeltern. Der Arbeitgeber hat diesbezüglich bei seiner Entscheidung einen weiten Ermessensspielraum. Für eine Verweigerung der Zustimmung reichen einfache, sachlich nachvollziehbare Gründe aus (z. B. wenn sich die/der Beschäftigte hinsichtlich der zeitlichen Lage des zu übertragenden Anteils nicht festlegen will). Das Vorliegen dringender betrieblicher Gründe ist nicht erforderlich; dies folgt im Umkehrschluss aus den abweichenden Regelungen in § 15 Abs. 4 Satz 4 und Abs. 7 Satz 1 Nr. 4. 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).

Beispiel 1 (Mehrlingsgeburt):

Am 1.4.2007 werden Zwillinge geboren. Der Vater nimmt für sein Kind A bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres am 31.3.2009 Elternzeit in Anspruch. Mit Zustimmung des Arbeitgebers überträgt er den verbleibenden Anteil von 12 Monaten auf die Zeit vom 1.4.2010 bis 31.3.2011.

Für sein Kind B überträgt er mit Zustimmung des Arbeitgebers das erste Jahr der Elternzeit auf die Zeit vom 1.4.2011 bis 31.3.2012 und beansprucht im Anschluss an die erste Elternzeit (für Kind A) ab dem 1.4.2009 bis 31.3.2010 Elternzeit für das dritte Lebensjahr seines Kindes B.

Der Vater kann somit vom 1.4.2007 (bereits während der Mutterschutzfrist nach § 6 Abs. 1 MuSchG) bis zum 31.3.2012 Elternzeit in Anspruch nehmen. Ohne die Möglichkeit der Übertragung eines Anteils der Elternzeit würde es bei einer Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres, d. h. bis zum 31.3.2010 verbleiben

Beispiel 2 (kurze Geburtenfolge):

Das Kind A wird am 1.4.2006 und das Kind B am 1.4.2007 geboren. Ohne die Übertragung eines Anteils der Elternzeit würde sich die Elternzeit für Kind A an die Elternzeit für Kind B anschließen und würde mit Vollendung des dritten Lebensjahres, d. h. zum 31.3.2010 enden. Würde allerdings von der Möglichkeit der Übertragung von jeweils zwölf 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, d. h. zum 31.3.2008. Im Anschluss daran nimmt sie für Kind B bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres, d. h. bis zum 31.3.2010 Elternzeit in Anspruch. Anschließend nimmt sie mit Zustimmung des Arbeitgebers die jeweils übertragenen zwölf Monate der Elternzeit für das Kind A (das dritte Lebensjahr) bis zum 31.3.2011 und für das Kind B dann anschließend die übertragenen zwölf Monate Elternzeit bis zum 31.3.2012.

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 Abs. 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 max. zwölf Monaten auf einen späteren Zeitraum bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen zu lassen.

Dies gilt entsprechend für die oben unter Ziff. 1 Buchst. b bis f genannten Beschäftigten (§ 15 Abs. 1 Satz 2 i. V. m. Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b und c).

4. Fristen für die Antragstellung / Inanspruchnahme der Elternzeit

Nach § 16 Abs. 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 beim 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 Abs. 1 Satz 2).

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

Die/der Beschäftigte muss 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 Abs. 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 eine sich unmittelbar anschließende weitere Inanspruchnahme der Elternzeit Gebrauch macht, ob sie/er einen späteren Zeitraum innerhalb des dritten Lebensjahres (mit einer Anmeldefrist von sieben Wochen vor Beginn) beanspruchen will oder ob sie/er beantragen möchte, dass ein Anteil der Elternzeit von bis zu zwölf Monaten auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres aufgeschoben werden soll.

Soll eine bereits angemeldete Elternzeit vorzeitig beendet, verkürzt oder verlängert werden, kann dies nach § 16 Abs. 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 Abs. 3 Satz 4). Die dadurch eingetretene Verlängerung zählt allerdings nur als ein Zeitabschnitt.

Zur Vermeidung von Härten bestimmt § 16 Abs. 2, dass Beschäftigte, die aus einem von ihnen nicht zu vertretenden Grund eine sich unmittelbar an das Beschäftigungsverbot des § 6 Abs. 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 (vgl. insoweit das noch zum BErzGG ergangene Urteil des BAG vom 22. Juni 1988 – 5 AZR 526/87 – AP Nr. 1 zu § 15 BErzGG).

Im Gegensatz zur bisherigen Soll-Regelung haben Beschäftigte jetzt nach § 16 Abs. 1 Satz 6 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. Die vorzeitige Beendigung ist

grundsätzlich nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich (§ 16 Abs.3 Satz 1).

Eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit, die von Beschäftigten mit der Geburt eines weiteren Kindes oder dem Vorliegen eines besonderen Härtefalles im Sinne des § 5 Abs. 1 Satz 3 (z. B. schwere Krankheit, Tod eines Elternteils) begründet wird, kann vom Arbeitgeber nur innerhalb einer Frist von vier Wochen und nur aus dringenden betrieblichen Gründen abgelehnt werden, wobei für die Ablehnung die Schriftform vorgeschrieben ist (§ 16 Abs. 3 Satz 2).

Erfolgt eine schriftliche Ablehnung durch den Arbeitgeber, so hat die/der Beschäftigte keinen Anspruch auf Wiederaufnahme der Beschäftigung, ihr/ihm steht der Klageweg offen.

Bei der Geburt eines (weiteren) Kindes ist eine vorzeitige Beendigung einer bereits laufenden Elternzeit wegen der nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG einsetzenden Mutterschutzfristen nicht möglich; dies gilt nicht während einer zulässigen Teilzeitarbeit (§ 16 Abs. 3 Satz 3). 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 Abs. 1 Satz 5).

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

6. Kündigung des Arbeitsverhältnisses während der Elternzeit

6.1. Durch den Arbeitgeber

Nach § 18 Abs. 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 Zulässigkeitserklärung einer Kündigung bei der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle beantragen (§ 18 Abs. 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 Abs. 1 Satz 4 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vom 3. Januar 2007) wird hingewiesen (Bundesanzeiger Ausgabe 5 vom 9. Januar 2007, S. 247).

Nach § 18 Abs. 2 gilt der Kündigungsschutz nach Absatz 1 entsprechend, wenn Beschäftigte

- während der Elternzeit beim freistellenden Arbeitgeber Teilzeitarbeit im zulässigen Rahmen von nicht mehr als 30 Wochenstunden leisten (Nr. 1 a. a. O.) oder
- ohne Elternzeit in Anspruch zu nehmen, Teilzeitarbeit leisten und Anspruch auf Elterngeld nach § 1 während des Bezugsraums nach § 4 Abs. 1 haben (Nr. 2 a. a. O.). Diese Regelung erfasst insbesondere bereits bestehende Teilzeitarbeitsverhältnisse von nicht mehr als 30 Wochenstunden, 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 Zulässigkeitserklärung auch der oder dem Beschäftigten bekannt gegeben wurde, mit Zugang der schriftlichen Kündigung. Wird der oder 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 - AP Nr. 7 zu § 18 BErzGG).

6.2. 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 Abs. 2 MuSchG entsprechende Vorschrift für den Fall der späteren Wiedereinstellung nach einem zum Ende der Elternzeit beendeten Arbeitsverhältnis enthält das BEEG nicht.

7. 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 Beschäftigte/ein Beschäftigter zur Vertretung einer/eines anderen Beschäftigten für die Dauer

- a. der Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz,
- b. einer Elternzeit,
- c. 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 Abs. 1 TVöD) und Zeiten eines Sonderurlaubes nach § 28 TVöD (unbezahlter Sonderurlaub aus wichtigem Grund, hier: zur Betreuung eines Kindes). Die Befristung kann sich auch über die notwendigen Zeiten einer Einarbeitung erstrecken (§ 21 Abs. 2). Die Dauer der Befristung muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein oder den rechtlich zulässigen Zwecken zu entnehmen sein (Zeit- oder Zweckbefristung nach § 21 Abs. 3). Die Befristung kann somit auch „für die Dauer des Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz und/oder für die Dauer der Elternzeit“ der 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 Abs. 4). Zustimmungsfrei endet die Elternzeit vorzeitig, wenn das Kind stirbt (§ 16 Abs. 4) oder bei einer – nicht auf § 19 beruhenden – Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die/den Beschäftigten sowie in den Fällen, in denen der Arbeitgeber die vorzeitige Beendigung der Elternzeit nicht ablehnen darf (§ 16 Abs. 3 Satz 2). Die befristet eingestellte Ersatzkraft kann sich in diesen Fällen nicht auf das Kündigungsschutzgesetz berufen (§ 21 Abs. 5). Dieses außerordentliche Kündigungsrecht kann durch Vertrag ausgeschlossen werden (§ 21 Abs. 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 Teilzeit- und Befristungsgesetzes ergänzt. Der Arbeitgeber muss z. B. die Formvorschriften zum Schriftformerfordernis gem. § 14 Abs. 4 TzBfG beachten.

In Arbeitsverträgen mit Beschäftigten, die aus den in § 21 Abs. 1 genannten Gründen befristet eingestellt werden, sollte grundsätzlich vereinbart werden, dass für das Arbeitsverhältnis die Vorschriften des § 21 Abs. 1 bis 5 gelten. Das beigegefügte Arbeitsvertragsmuster (Anlage 1) wurde entsprechend angepasst.

8. Mitteilungspflichten der Beschäftigten

Beschäftigte, die Elternzeit in Anspruch nehmen, haben dem Arbeitgeber eine Änderung in der Anspruchsberechtigung unverzüglich mitzuteilen (§ 16 Abs. 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 Abs. 3 TVöD läuft in Zeiten der Inanspruchnahme einer Elternzeit weiter, da das Arbeitsverhältnis in dieser Zeit fortbesteht und lediglich ruht.

2. Betriebliche Altersversorgung

Eine bestehende Pflichtversicherung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) 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 zur VBL zu entrichten (vgl. § 16 ATV).

Wird während der Elternzeit die Jahressonderzahlung nach § 20 TVöD gezahlt (vgl. unten Ziff. 5), gehört diese Einmalzahlung insoweit nicht zum zusatzversorgungspflichtigen Entgelt, als sie auf die Elternzeit entfällt (§ 15 Abs. 2 ATV i. V. m. Satz 1 Nr. 14 der Anlage 3 zum ATV). Zur Bemessung der VBL-Umlage ist daher der Betrag der Jahressonderzahlung für jeden bei der Berechnung der Jahressonderzahlung berücksichtigten Kalendermonat, für den keine Umlage für laufendes zusatzversorgungspflichtiges Entgelt zu entrichten war, um ein Zwölftel zu vermindern; die VBL-Umlage ist 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 VBL zusätzliche Versorgungspunkte als soziale Komponenten gutgeschrieben (§ 9 Abs. 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, die sich bei einem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt von 500 Euro in diesem Monat ergeben würden, berücksichtigt werden. Falls während der Elternzeit noch Arbeitsentgelt aus einer Nachzahlung zufließt, ist dies unerheblich. Mutterschutzfristen nach der Geburt des Kindes (§ 6 Abs. 1 MuSchG) werden dabei den Elternzeiten gleichgestellt und bei den sozialen Komponenten berücksichtigt.

Diese tarifrechtlichen Regelungen müssen allerdings an die höchstrichterliche Rechtsprechung angepasst werden. Nach der Rechtsprechung des EuGH vom 13. Januar 2005 – c – 356/0 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 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 Abs. 1 ATV gutgeschrieben.

3. Entgelt

Während der Elternzeit ruhen die Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis, d. h. seitens der Tarifbeschäftigten 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 Abs. 3 Satz 1 TVöD).

Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind (sog. unständige Entgeltbestandteile) sowie der Tagesdurchschnitt nach § 21 TVöD sind gem. § 24 Abs. 1 Satz 3 TVöD auch dann am Zahltag des zweiten auf ihre Entstehungen 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 TVöD übernommen.

Soweit während der Elternzeit eine zulässige Teilzeitbeschäftigung bis zu 30 Stunden wöchentlich ausgeübt wird, erhalten die Teilzeitbeschäftigten das Tabellenentgelt (§ 15 TVöD) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht (§ 24 Abs. 2 TVöD). Wer seine Arbeitszeit z. B. auf die Hälfte der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit verringert, erhält auch nur noch die Hälfte des bisherigen Entgelts. 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 TVöD siehe unten Ziff. 9.

4. Entgelt im Krankheitsfall, Beihilfe

Während der Elternzeit wird kein Entgelt im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlung und Krankengeldzuschuss) gewährt. Auch wenn Beschäftigte erst während der Elternzeit erkranken, löst dies keine Entgeltfortzahlung aus, da die Pflicht zur Arbeitsleistung bereits ruht.

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 - AP Nr. 1 zu § 15 BErzGG).

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 Abs. 1 TVöD beginnt mit dem Tag nach Ablauf der Elternzeit. Hält die Arbeitsunfähigkeit über die Sechswochenfrist hinaus an, wird anschließend ein Krankengeldzuschuss gezahlt, wenn die tariflichen Voraussetzungen nach § 22 Abs. 2 und 3 TVöD vorliegen. Für die Berechnung der Bezugsfristen nach § 22 Abs. 3 TVöD 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 Abs. 3 TVöD) 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 TVöD fortgezahlt (§ 22 Abs. 1 TVöD) – 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 Abs. 3 Satz 1 erste Alternative TVöD) – also bis zum 1. Juli.

Ich bin im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen damit einverstanden, dass Beschäftigte, die nach der Protokollerklärung zu § 13 TVÜ-Bund einen Beihilfeanspruch haben, diesen für den Zeitraum der Elternzeit beibehalten. Die Höhe der Beihilfe richtet sich nach dem Umfang der unmittelbar vor Beginn der Elternzeit vereinbarten Arbeitszeit.

Wird während der Elternzeit eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt, verringert sich das Entgelt im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlung und Krankengeldzuschuss) im gleichen Verhältnis, wie die Arbeitszeit reduziert wird. Entsprechendes gilt, wenn nach der Protokollerklärung zu § 13 TVÜ-Bund Anspruch auf Beihilfe im Krankheitsfall besteht.

5. Jahressonderzahlung

Die Elternzeit berührt die Anspruchsvoraussetzungen für die Jahressonderzahlung nicht, da die Stichtagsregelung in § 20 Abs. 1 TVöD 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 TVöD bestand (§ 20 Abs. 4 Satz 1 TVöD). 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 Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 Buchst. c TVöD). Die darüber hinausgehende Elternzeit führt zur Verminderung der Jahressonderzahlung.

Beispiel:

Ein Kind wird am 4. Juli geboren. Die Mutter war vor Beginn der Mutterschutzfristen Vollzeitbeschäftigte und nimmt im Anschluss an die Mutterschutzfristen bis zum vollendeten ersten Lebensjahr des Kindes Elternzeit – also bis zum 3. Juli des Folgejahres. Für die Monate Juli und August unterbleibt eine Verminderung der Jahressonderzahlung, da die Beschäftigte wegen der Beschäftigungsverbote nach § 3 Abs. 2 und 6 Abs. 1 MuSchG sowie wegen der Elternzeit kein Tabellenentgelt erhalten hat (§ 20 Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 Buchst. b und c TVöD). Für die Kalendermonate September bis Dezember im Kalenderjahr der Geburt des Kindes unterbleibt eine Verminderung der Jahressonderzahlung ebenfalls, da sie in diesen Monaten aufgrund der Elternzeit kein Entgelt erhalten hat. Danach, d. h. in dem auf die Geburt des Kindes folgenden Kalenderjahr ist die Jahressonderzahlung für die vollen sechs 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 Abs. 2 und § 6 Abs. 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 Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 Buchst. b TVöD greift – anders als im obigen Beispiel - nicht ein, weil hier die bereits laufende Elternzeit ursächlich für den Wegfall des Tabellenentgelts ist.

Bei der Verminderung der Jahressonderzahlung nach Ablauf des Kalenderjahres der Geburt des Kindes verbleibt es auch, wenn während der noch andauernden Elternzeit für das zuvor geborene Kind ein weiteres Kind geboren wird. Eine bestehende Arbeitsbefreiung (Elternzeit für das zuvor geborene Kind) überlagert etwaige nachfolgende Befreiungsgründe (Elternzeit für das weitere Kind). Zudem ergibt sich aus § 20 Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 Buchst. c TVöD, 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 elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung 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 2 Satz 1 TVöD). Allerdings ist im Kalenderjahr der Geburt des Kindes die Regelung in § 20 Absatz 2 Satz 4 TVöD 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).

Beispiel:

Eine bisher vollbeschäftigte Beschäftigte, deren Kind am 3. Januar 2007 geboren wurde, hat am 1. März 2007 nach Ablauf der achtwöchigen Mutterschutzfrist eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 16 Wochenstunden aufgenommen, die am 31. Dezember 2007 noch andauert.

Der Bemessung der Jahressonderzahlung im Jahr 2007 werden aufgrund des § 20 Absatz 2 Satz 1 TVöD der monatliche Durchschnitt derjenigen Entgelte zugrunde gelegt, die bei einer unterstellten Vollzeitbeschäftigung in den Monaten Juli, August und September 2007 zugestanden hätten. 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.

Für den Fall das der Beschäftigungsumfang am Tag vor Beginn der Elternzeit geringer war als der Beschäftigungsumfang in der elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung während des Bemessungszeitraums, findet diese Ausnahmeregelung 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 (BAG vom 24. Februar 1999 - 10 AZR 5/98 - und vom 12. Januar 2000 - 10 AZR 930/98 - AP Nrn. 21 und 23 zu §§ 22, 23 BAT Zuwendungs-TV).

6. Jubiläumsgeld

Zeiten der Inanspruchnahme einer Elternzeit werden auf die Jubiläumszeit angerechnet, da auch die Beschäftigungszeit nach § 34 Abs. 3 TVöD 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 Abs. 2 TVöD maßgebliche Beschäftigungszeit, ist das Jubiläumsgeld während der Elternzeit zu zahlen. Die bisherige Tarifvorschrift, wonach das Jubiläumsgeld erst nach Wiederaufnahme der Arbeit gewährt wurde, ist entfallen. Auch Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe (§ 23 Abs. 2 Satz 2 TVöD).

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 September 2005 zu berücksichtigende Kinder bzw. bis zum 31. Dezember 2005 geborene Kinder – bzw. auf Grundlage der mit Rundschreiben vom 23. Mai 2006 – D II 2 – 220 210-1/11 – (GMBI. S. 757) bekannt gegebenen außertariflichen Regelung - ein Anspruch auf die tarifliche Besitzstandszulage für kinderbezogene Entgeltbestandteile nach § 11 TVÜ-Bund besteht, ruht dieser während der Inanspruchnahme einer Elternzeit. Liegen nach Ablauf der Elternzeit bei Wiederaufnahme der Beschäftigung die Voraussetzungen gem. § 11 TVÜ-Bund noch vor, sollten die/der Beschäftigte die Aufnahme der Zahlung der Besitzstandszulagen umgehend schriftlich beantragen. Die schriftliche Geltendmachung ist im Hinblick auf § 37 TVöD 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 TVöD). 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-Bund 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 gem. § 24 Abs. 2 TVöD anzupassen; maßgeblich ist dabei der Umfang der individuell vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter (§ 11 Abs. 2 Satz 1 TVÜ-Bund).

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 Abs. 3 Satz 1 TVöD). 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 Abs. 3 Satz 2 i. V. m. § 24 Abs. 2 TVöD).

9. Stufenlaufzeit/Stufenaufstieg

Der Aufstieg in die nächst höhere Stufe setzt grundsätzlich eine ununterbrochene Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei demselben Arbeitgeber voraus (§ 16 [Bund] Abs. 4 TVöD). Unterbrechungszeiten aufgrund einer Elternzeit nach § 15 ff. BEEG werden zwar nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet, sind aber bis zu jeweils fünf Jahren für die Stufenentwicklung unschädlich (§ 17 Abs. 3 Satz 2 TVöD). Auf die für den Bereich des Bundes aus Gründen des Bundesgleichstellungsgesetzes getroffene übertarifliche Regelung, nach der auch über fünf Jahre hinausgehende Beurlaubungszeiten zur Kinder- oder Angehörigenbetreuung nicht zu einer Rückstufung gemäß § 17 Abs. 3 Satz 3 TVöD führen, sondern wie Unterbrechungszeiten im Sinne des § 17 Abs. Satz 2 TVöD behandelt werden können, weise ich hin (siehe Ziff. 3.3 i.V.m. Ziff. 3.2 zu § 17 TVöD meines Rundschreibens vom 8. Dezember 2005 – D II 2 – 220 210- 2/0 – [GMBI. 2006 S. 86]). D. h. die vor der Unterbrechung erreichte Stufe 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 Abs. 3 Satz 3 TVöD.

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

10. Urlaub (Erholungs-/Zusatzurlaub)

10.1. Wartezeit

Der volle Anspruch auf den Erholungsurlaub wird gem. § 4 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben. Die Wartezeit knüpft an den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses an. Sie läuft daher auch während einer Elternzeit, in der das Arbeitsverhältnis ruht, weiter, d. h. sie beginnt nach Ablauf der Elternzeit bei Wiederaufnahme der Beschäftigung nicht erneut zu laufen.

10.2. Kürzung vor Urlaubsgewährung

Nach § 17 Abs. 1 kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen; dies gilt nicht, wenn bei dem Arbeitgeber während der Elternzeit Teilzeitarbeit geleistet wird. Die gesetzliche Kürzungsvorschrift bezieht sich auf die Gesamtdauer des Jahresurlaubs, d. h. neben dem gesetzlichen Mindesturlaub jeder Art - d. h. nach dem Bundesurlaubsgesetz, dem Jugendarbeitsschutzgesetz und dem Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen nach § 125 SGB IX - wird auch der darüber hinausgehende tarifliche Erholungsurlaub nach § 26 TVöD gekürzt (vgl. zum BErzGG: Zmarzik/Zipperer/Miethen 8. Auflage, § 17 BErzGG Rz. 12 und Litzig in Kittner/Zwanziger „Arbeitsrecht“ 3. Auflage § 70 Rz. 65). Da während der Elternzeit das Arbeitsverhältnis auf gesetzlicher Grundlage ruht, ist hier wegen der im TVöD vorgesehenen tariflichen Zwölftelungsregelung für jeden vollen Kalendermonat des Ruhens des Arbeitsverhältnisses wegen Elternzeit die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs zwingend um ein Zwölftel zu kürzen (§ 26 Abs. 2 Buchst. c TVöD). Beginnt oder endet die Elternzeit im Laufe eines Kalendermonats, sind diese Teilmonate bei der Kürzung des Urlaubsanspruchs nicht zu berücksichtigen.

10.3. Kürzung nach Urlaubsgewährung

Hat die/der Beschäftigte vor Beginn der Elternzeit mehr Urlaub erhalten, als ihr oder ihm unter Berücksichtigung der Kürzungsvorschrift des § 26 Abs. 2 Buchst. c TVöD i. V. m. § 17 Abs. 1 BEEG zusteht, kann der Arbeitgeber den nach dem Ende der Elternzeit zustehenden Erholungsurlaub um die zuviel gewährten Urlaubstage kürzen (§ 17 Abs. 4). Von dieser Kürzungsmöglichkeit bitte ich Gebrauch zu machen.

10.4. Nachgewährung

Soweit der (nach der Kürzung gem. § 26 Abs. 2 Buchst. c TVöD i. V. m. § 17 Abs. 1 BEEG) zustehende Erholungsurlaub vor Beginn der Elternzeit nicht gewährt wurde, ist er nach Beendigung der Elternzeit in dem dann laufenden Urlaubsjahr oder im nächsten Urlaubsjahr nachzugewähren (§ 17 Abs. 2). Die Übertragung vollzieht sich kraft Gesetzes (BAG vom 23. April 1996 – 9 AZR 165/95 - AP Nr. 6 zu § 17 BErzGG), die tariflichen Übertragungsfristen nach § 26 Abs. 2 Buchst. a TVöD finden wegen der gesetzlichen Sonderregelung keine Anwendung. Eine Nachgewährung ist jedoch nicht möglich, wenn der Erholungsurlaub vor Beginn der Elternzeit nicht mehr erfüllbar war.

Beispiel:

Eine Beschäftigte kann bis zur Geburt ihres Kindes am 18. August 2008 ihren aus dem Urlaubsjahr 2007 übertragenen Erholungsurlaub wegen anhaltender Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und wegen der Mutterschutzfrist nach § 3 Abs. 2 MuSchG nicht nehmen. Im Anschluss an die Mutterschutzfrist nach § 6 Abs. 1 MuSchG, die am 12. Oktober 2008 endet, nimmt sie ab 13. Oktober 2008 Elternzeit. Eine Übertragung des restlichen Erholungsurlaubs aus dem Urlaubsjahr 2007, der vor Beginn der Elternzeit nicht gewährt werden konnte, findet nach § 17 Abs. 2 nicht statt. Eine Nachgewährung nach dem Ende der Elternzeit ist nicht möglich, weil der restliche Erholungsurlaub aus dem Jahr 2007 bereits mit Ablauf des 30. September 2008 (Ende der übertariflichen Übertragungsfrist; siehe Rundschreiben vom 25. Januar 2006 – D II 2 – 220 210-2/26 [GMBl. S. 240]), also noch vor Beginn der Elternzeit, ersatzlos verfallen ist.

Hinweis: In Bezug auf die Urlaubsübertragung des Erholungsurlaubs des Jahres 2006 in das Kalenderjahr 2007 gilt meine Ressortinformation vom 7. Mai 2007 – D I 3 – 211 411/4 -, - D II 2 – 220 210-2/26 -. Damit wurde die Übertragungsfrist des Resturlaubs aus dem Jahr 2006 bis zum 31. Dezember 2007 verlängert.

Der nach Ablauf der Elternzeit nachzugewährende Erholungsurlaub verfällt auch mit Ablauf des auf das Ende der Elternzeit folgenden Kalenderjahres ersatzlos, wenn der Freistellungsanspruch bis zum Ende des Übertragungszeitraums nicht mehr erfüllbar ist, etwa weil die/der Beschäftigte wegen andauernder Arbeitsunfähigkeit, mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverboten und/oder Inanspruchnahme einer weiteren Elternzeit nicht von der Arbeit freigestellt werden kann (BAG vom 23. April 1996 – 9 AZR 165/95 - AP Nr. 6 zu

§ 17 BErzGG - und vom 21. Oktober 1997 – 9 AZR 267/96 – AP Nr. 75 zu § 7 BUrlG Abgeltung).

10.5. Keine Freistellung aus anderen Gründen

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

10.6. Urlaubsdauer bei elterngeldunschädlicher Teilzeitbeschäftigung während Elternzeit

Wenn während der Elternzeit eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung beim eigenen Arbeitgeber ausgeübt wird, bedarf es keiner Übertragung des restlichen Erholungsurlaubs auf den Zeitraum nach Ablauf der Elternzeit. In diesen Fällen kann die/der Teilzeitbeschäftigte auch während der Elternzeit durch Urlaub von der reduzierten Arbeitsverpflichtung freigestellt werden; hier sind die allgemeinen Urlaubsvorschriften zu beachten. Soweit also im Rahmen der Teilzeitbeschäftigung lediglich die tägliche Arbeitszeit verkürzt wird, so dass sich die Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage nicht reduziert, ergeben sich gegenüber der Berechnung der Urlaubsdauer von entsprechenden Vollzeitbeschäftigten keine Besonderheiten. Teilzeitbeschäftigte, die an fünf Tagen in der Woche arbeiten, erhalten genauso viele Urlaubstage wie entsprechende Vollzeitbeschäftigte.

Bei Teilzeitbeschäftigten mit einer von der Fünf-Tage-Woche abweichenden Verteilung der Arbeitszeit erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend (§ 26 Abs. 1 Satz 4 TVöD). Da der TVöD für die Umrechnung keine eigenständigen Vorgaben enthält, ist hier die vom Bundesarbeitsgericht entwickelte Umrechnungsformel anzuwenden (vgl. BAG vom 14. Februar 1991 – 8 AZR 97/90 – AP Nr. 1 zu § 3 BUrlG Teilzeit); diese lautet bei einer regelmäßigen Anzahl von wöchentlichen Arbeitstagen im Wochenrhythmus wie folgt:

$$\frac{(26/29/30) \text{ Gesamturlaubsdauer}}{5 \text{ Arbeitstage (= Fünf-Tage-Woche)}} \times \text{Anzahl indiv. maßgeblicher Arbeitstage/Woche}$$

Wer beispielsweise nur an drei Tagen in der Woche arbeitet, erhält drei Fünftel des Urlaubsanspruchs vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter. Die Urlaubsdauer im Verhältnis zu Vollzeitbeschäftigten reduziert sich dadurch im Ergebnis nicht, da drei Urlaubstage in der Drei-Tage-Woche für eine Woche Urlaub ausreichen.

10.7. 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 Abs. 3). Die Abgeltung richtet sich nach der gesetzlichen Regelung gem. § 7 Abs. 4 des Bundesurlaubsgesetzes, da der TVöD selbst keine entsprechende Regelung mehr enthält (vgl. deklaratorischer Hinweis in § 26 Abs. 2 TVöD: „Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz...“). Nach § 7 Abs. 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 Abs. 1 Satz 4 TVöD). 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 TVöD oder Krankengeldzuschuss gezahlt wird.

Bei einer elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit verringern sich die vermögenswirksamen Leistungen im gleichen Umfang wie die Arbeitszeit (§ 23 Abs. 1 Satz 2 TVöD i. V. m. § 24 Abs. 2 TVöD).

12. Bewährungsaufstiege, Tätigkeitsaufstiege

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

Bei Bewährungsaufstiegen nach § 23 a BAT/BAT-O 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 Buchst. d BAT/BAT-O). 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.

Dauert die Gesamtzeit der Beurlaubung länger als fünf Jahre, etwa weil für mehrere Kinder Elternzeit in Anspruch genommen oder im Anschluss an die Elternzeit Sonderurlaub zur Kinderbetreuung gewährt wird, beginnt die Bewährungszeit nach der Rückkehr in die Beschäftigung erneut zu laufen. Die zuvor verbrachten Zeiten können in diesen Fällen nicht mehr als Bewährungszeit berücksichtigt werden.

- b) Auf die in Tätigkeitsmerkmalen der Anlagen 1a und 1b zum BAT/BAT-O für einen Fallgruppenaufstieg bzw. für eine Vergütungsgruppenzulage vorgesehenen Zeiten einer Bewährung oder Tätigkeit ist die Elternzeit zwar nicht anzurechnen; da jedoch nicht gefordert ist, dass die Bewährungszeit/Tätigkeitszeit ohne Unterbrechung zurückgelegt sein muss, bleiben die vor der Elternzeit liegenden Zeiten erhalten.

IV. Elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit

1. Allgemeines

Während der Elternzeit ist nach § 15 Abs. 4 Satz 1 eine Erwerbstätigkeit mit nicht mehr als 30 Wochenstunden zulässig (sog. elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung). Nehmen beide Elternteile gemeinsam Elternzeit in Anspruch, können beide eine Erwerbstätigkeit von jeweils bis zu 30 Wochenstunden ausüben. Die Obergrenze ist an die Person der/des Beschäftigten gebunden; die zulässige Teilzeitbeschäftigung beträgt also bei beiden Elternteilen zusammen 60 Wochenstunden (d. h. 30 + 30, nicht aber etwa 35 + 25).

In der Regel wird die elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber (freistellenden Arbeitgeber) ausgeübt werden. Mit Zustimmung des bisherigen Arbeitgebers kann die Beschäftigung aber auch bei einem anderen Arbeitgeber oder als selbstständige Tätigkeit geleistet werden (§ 15 Abs. 4 Satz 3). Eine Ablehnung ist jeweils nur aus dringenden betrieblichen Gründen möglich und muss innerhalb von vier Wochen schriftlich erfolgen (§ 15 Abs. 4 Satz 4). Nach Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts 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 (vgl. BAG vom 26. Juni 1997 - 8 AZR 506/95 – AP Nr. 22 zu § 15 BErzGG). 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 TVöD

Beschäftigte, die eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausüben, werden grundsätzlich vom Geltungsbereich des TVöD erfasst, es sei denn, es liegt eine Ausnahme nach § 1 Abs. 2 TVöD vor. Der TVöD gilt nämlich auch für geringfügig entlohnte Beschäftigungen im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV (sog. 400 Euro-Minijobs). Ausgenommen sind hingegen weiterhin kurzfristige Beschäftigung im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV, die auf zwei Monate oder insgesamt 50 Kalendertage im Kalenderjahr befristet sind (§ 1 Abs. 2 Buchst. m TVöD). In der Regel wird es sich bei der elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung um eine Teilzeitbeschäftigung im Sinne des § 11 Abs. 1 TVöD handeln.

2.2. Geltung anderer gesetzlicher Regelungen

Wollen Beschäftigte während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung im Umfang von höchstens

30 Wochenstunden bei ihrem bisherigen Arbeitgeber ausüben, sind die speziellen Vorschriften des § 15 Abs. 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). Die weitergehenden Teilzeitanprüche von Beschäftigten mit Familienpflichten nach dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleiG) vom 30. November 2001 (BGBl. I S. 3234) gehen den Regelungen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes allerdings vor (vgl. v. Roettenken § 13 BGleiG Rz. 30 [Stand 12. AL Januar 2007]). So sieht der Teilzeitanpruch nach § 13 Abs. 1 Satz 1 BGleiG insbesondere weder eine Wartefrist bis zum sechsten Monat des Arbeitsverhältnisses noch eine Untergrenze von 15 Wochenstunden vor.

2.3. Änderung des bestehenden Arbeitsvertrages

Wird mit Beschäftigten, deren arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit vor Beginn der Elternzeit mehr als 30 Stunden beträgt, antragsgemäß eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung vereinbart, so muss dazu die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige durchschnittliche 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 Abs. 5 Satz 1). Der Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit muss dem Arbeitgeber sieben Wochen vor Beginn der Tätigkeit schriftlich mitgeteilt worden sein, § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 5. Der Antrag muss den Beginn und den Umfang der verringerten Arbeitszeit enthalten (§ 15 Abs. 7 Satz 2). Ferner soll darin die gewünschte Verteilung der verringerten Arbeitszeit angegeben werden (§ 15 Abs. 7 Satz 3). Der Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit kann zudem mit der schriftlichen Mitteilung nach § 15 Abs. 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 Abs. 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 geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 8 SGB IV handelt (siehe Abschnitt V Nr. 2), weil infolge der Teilzeitbeschäftigung das zeitanteilig entsprechend verminderte Arbeitsentgelt 400 Euro oder weniger beträgt. Soweit eine Einigung über die beantragte Teilzeitbeschäftigung mit dem Arbeitgeber nicht möglich ist, gilt allerdings im Rahmen der Voraussetzungen des § 15 Abs. 7 Nr. 3 eine Untergrenze von 15 Wochenstunden (siehe unten Ziff. 2.8).

2.6. Einvernehmliche Vereinbarung

Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz geht vom Regelfall einer einvernehmlichen Vereinbarung der Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit aus (Konsensprinzip). § 15 Abs. 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.

2.7. Fortsetzung bereits vereinbarter Teilzeitbeschäftigungen

Eine bereits vor Beginn der Elternzeit bestehende Teilzeitbeschäftigung mit einem Umfang von nicht mehr als 30 Wochenstunden kann während der Elternzeit unverändert fortgesetzt werden (§ 15 Abs. 5 Satz 4 erste Alternative). Ein Antrag ist dazu nicht erforderlich.

2.8. Teilzeitanpruch

Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz räumt den Beschäftigten während der Elternzeit einen grundsätzlichen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung ein, wenn keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen. Dieser Teilzeitanpruch ist aber begrenzt auf die Verringerung der Arbeitszeit in einem Umfang von nicht mehr als 30 Wochenstunden bzw. ohne Konsens (vgl. oben Ziff. 2.5 und 2.6) zwischen 15 und 30 Wochenstunden für eine Mindestdauer von zwei Monaten und kann während der Gesamtdauer der Elternzeit zudem nur zweimal geltend gemacht werden. Dies schließt eine einvernehmliche Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung mit einem Umfang von weniger als 15 Wochenstunden oder für einen kürzeren Zeitraum als zwei Monate im Rahmen der Vertragsfreiheit nicht aus (siehe oben Ziff. 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 Abs. 5 Satz 2) nicht möglich, können die Beschäftigten gegenüber ihrem Arbeitgeber eine Verringerung ihrer Arbeitszeit nur beanspruchen, sofern alle fünf Voraussetzungen nach § 15 Abs. 7 kumulativ erfüllt sind (§ 15 Abs. 6):

- (1) Der Arbeitgeber beschäftigt, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (§ 15 Abs. 7 Nr. 1); diese Voraussetzung ist beim Bund als einheitlichem Arbeitgeber generell erfüllt. dabei,
- (2) das Arbeitsverhältnis besteht ohne Unterbrechung bereits länger als sechs Monate (§ 15 Abs. 7 Nr. 1),
- (3) die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit soll für mindestens zwei Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden verringert werden (§ 15 Abs. 7 Nr. 3),
- (4) dem Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen (§ 15 Abs. 7 Nr. 4) und
- (5) der Anspruch wurde dem Arbeitgeber sieben Wochen vor Beginn der Tätigkeit schriftlich mitgeteilt (§ 15 Abs. 7 Nr. 5).

2.9. Erneute Verringerung der Arbeitszeit

Beschäftigte können während der Gesamtdauer der Elternzeit gegenüber ihrem Arbeitgeber - soweit eine Einigung nach § 15 Abs. 5 nicht möglich ist - höchstens zweimal eine Verringerung ihrer Arbeitszeit verlangen (§ 15 Abs. 6). Sind beide Elternteile erwerbstätig und nehmen beide 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 Ziff. 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 Abs. 5 Satz 4 zweite Alternative).

2.11. Ablehnung durch Arbeitgeber

Soweit nicht sämtliche Voraussetzungen des § 15 Abs. 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 auf weniger als 15 Wochenstunden sowie bei Anträgen auf eine nur kurzzeitige Verringerung der Arbeitszeit für eine Dauer von weniger als zwei Monaten. Dabei ist jedoch zu beachten, dass die weitergehenden Rechte nach dem Bundesgleichstellungsgesetz den Regelungen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vorgehen (vgl. v. Roetten § 13 BGleIG Rz. 30 [Stand 12. AL, Januar 2007]); der Teilzeitanspruch von Beschäftigten mit Familienpflichten nach § 13 Abs. 1 Satz 1 BGleIG sieht insbesondere weder eine Untergrenze von 15 Wochenstunden noch eine Mindestdauer von zwei Monaten vor und kennt auch keine sechsmonatige Wartefrist ab Bestehen des Arbeitsverhältnisses.

Falls der Arbeitgeber die beantragte Verringerung der Arbeitszeit für mindestens zwei Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden ablehnen will, muss er dies der/dem Beschäftigten innerhalb von vier Wochen mit schriftlicher Begründung mitteilen (§ 15 Abs. 7 Satz 4).

Kommt eine versicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung zwischen 15 und 30 Wochenstunden nicht 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 Abs. 7 Satz 5).

2.13. Auswirkungen auf tarifliche Arbeitsbedingungen

Für die tariflichen Arbeitsbedingungen während der elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung ergeben

sich keine Besonderheiten gegenüber sonstigen Teilzeitbeschäftigten. 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 freistellenden Arbeitgebers eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber aus, ist dies aus der Sicht des freistellenden Arbeitgebers so zu bewerten, als würde der Beschäftigte während der Elternzeit keine Tätigkeit ausüben. Die Ausführungen in Abschnitt III dieses Rundschreibens gelten daher entsprechend. Ich weise jedoch darauf hin, dass eine Beschäftigung bei einer anderen Bundesbehörde keine Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber ist.

4. Beschäftigung von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen anderer Arbeitgeber

Soll mit einer Arbeitnehmerin/einem Arbeitnehmer, der aus einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber wegen der Inanspruchnahme der Elternzeit freigestellt 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 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. Ich bitte dies in geeigneter Weise aktenkundig zu machen.

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 die zulässige Teilzeitbeschäftigung mehr als geringfügig im Sinne des § 8 SGB IV ist, 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 Abs. 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 Abs. 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 Abs. 1 Satz 4 des Nachweisgesetzes).

Wird während der Elternzeit eine kurzfristige Beschäftigung gemäß § 8 Abs. 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 24. August 2006 - B 2.2.3 Abs. 6). 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 Abs. 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 Abs. 4, § 249 Abs. 4 SGB V; § 58 Abs. 3 und Abs. 5 SGB XI; § 163 Abs. 10, § 168 Abs. 1 Nr. 1d SGB VI; § 344 Abs. 4, § 346 Abs. 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 19,75% 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 TVAöD 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 Arbeitnehmerbeitragsanteil; 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 Abs. 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 Abs. 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 Abs. 1 Nr. 2 SGB V, § 49 Abs. 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 Abs. 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 Abs. 2 und § 6 Abs. 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 Bund 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 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG und/oder der Elternzeit des anderen ebenfalls

privat krankenversicherten Elternteils ist entsprechend der für Beschäftigte des Bundes getroffenen Regelung im Rahmen der Höchstgrenzen ein sog. erweiterter Beitragszuschuss nach § 257 SGB V zu zahlen (vgl. Abschnitt III Nr. 2 Buchst. c vorletzter Absatz meines Rundschreibens zur Durchführung des § 257 SGB V vom 9. Oktober 2000 – D II 2 – 220 707/22 – [GMBl. S. 1175] i. V. m. Rundschreiben vom 1. Oktober 2002 – D II 2 – 220 707/22 – [GMBl. S. 758]).

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 Krankenversicherung infolge der während der Elternzeit ausgeübten elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V ein, tritt zugleich die Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung nach § 20 Abs. 1 Satz 1 i. V. m. Satz 2 Nr. 1 SGB XI ein. Sofern sich diese Beschäftigten allerdings unter den Voraussetzungen des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB V von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreien lassen und aufgrund des § 23 Abs. 1 SGB XI als Versicherte eines privaten Krankenversicherungsunternehmens oder aufgrund des § 22 Abs. 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 Abs. 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 (§ 5 Abs. 9 SGB V). 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 Abs. 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

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

- unmittelbar vor der Kindererziehung versicherungspflichtig waren, eine laufende Entgeltersatzleistung nach diesem Buch bezogen oder eine als Arbeitsbeschaffungsmaßnahme geförderte Beschäftigung ausgeübt haben, die ein Versicherungspflichtverhältnis oder den Bezug einer laufenden Entgeltersatzleistung nach diesem Buch unterbrochen hat, und
- sich mit dem Kind im Inland gewöhnlich aufhalten oder bei Aufenthalt im Ausland Anspruch auf Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder Bundeskindergeldgesetz haben oder ohne die Anwendung des § 64 oder § 65 des Einkommensteuergesetzes oder des § 3 oder § 4 des Bundeskindergeldgesetzes haben würden.

Dies gilt nur für Kinder des Erziehenden, seines nicht dauernd getrennt lebenden Ehegatten oder seines nicht dauernd getrennt lebenden Lebenspartners. 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 Abs. 2 SGB VI).

Die nach § 345a Abs. 2 SGB III pauschaliert festgesetzten Beiträge für Personen, die in der Arbeitslosenversicherung als Erziehende versicherungspflichtig sind, werden vom Bund getragen (§ 347 Nr. 9 SGB III).

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

- 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 Abs. 2a SGB III Zeiten der Erziehung eines Kindes unter drei Jahren einbezogen.
- 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 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 SGB III). Besteht kein Anspruch auf Elterngeld oder Erziehungsgeld, können gem. § 130 Abs. 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 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 und Abs. 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 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 und Abs. 3 Satz 2 SGB VI). Dies ist beispielsweise der Fall bei Personen, deren Beschäftigung im Ausland von vornherein zeitlich begrenzt ist (vgl. § 45 TVöD – BT-V „Beschäftigte, die zu Auslandsdienststellen des Bundes entsandt sind“).

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 als Pflichtversicherungszeit angerechnet erhalten (§ 56 Abs. 1 Satz 2 SGB VI i. V. m. § 56 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 und Abs. 3 Nr. 2 und 3 SGB I); 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 Abs. 1 Satz 2 SGB VI). Sie wird daher dem Elternteil zugeordnet, der das Kind überwiegend erzogen hat (§ 56 Abs. 2 Satz 1 und 9 SGB VI). Haben beide Elternteile das Kind gemeinsam erzogen, wird die Kindererziehungszeit grundsätzlich automatisch bei der Mutter angerechnet (§ 56 Abs. 2 Satz 3 und 8 SGB VI). Soll der Vater die Kindererziehungszeit erhalten, muss dies durch eine übereinstimmende Erklärung beider Elternteile bestimmt werden (§ 56 Abs. 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 nur für bis zu zwei Monate vor Abgabe der Erklärung erfolgen (§ 56 Abs. 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 Abs. 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 Abs. 5 Satz 2 SGB VI).

Beispiel:

Bei einem am 13. Juni 2007 geborenen Kind ist die Zeit vom 1. Juli 2007 bis 30. Juni 2010 als Kindererziehungszeit zu berücksichtigen. Wird am 5. März 2010 ein weiteres Kind geboren, ist die Kindererziehungszeit für das zweite Kind (hier: 1. April 2010 bis 31. März 2013) um die Anzahl an Kalendermonaten der gleichzeitigen Erziehung (hier April, Mai und Juni 2010) zu verlängern. Die Kindererziehungszeit für das zweite Kind endet somit erst mit Ablauf des 30. Juni 2013. Auf Antrag sind hier in der gesetzlichen Rentenversicherung somit für Zeiten der Erziehung insgesamt 72 Monate als Pflichtversicherungszeiten anzurechnen.

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.

7. Rechtsänderungen

Soweit sich gegenüber dem dargestellten Sach- und Rechtsstand (Juni 2007) zukünftig Änderungen ergeben, sind diese zu berücksichtigen.

Oberste Bundesbehörden
Abteilungen Z und B
- im Hause -
nachrichtlich:
Vereinigungen und Verbände

[zum Seitenanfang](#)

[Datenschutz](#)

[Seite ausdrucken](#)