



Senat der Freien und Hansestadt Hamburg

Personalamt

Personalamt, Steckelhörn 12, D - 20457 Hamburg

Senatsämter
Fachbehörden
Bezirksämter
Landesbetriebe
Rechnungshof

Nachrichtlich:
Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg e.V.

Dienst- und Tarifrecht

P 12
P 122

Steckelhörn 12
D - 20457 Hamburg
Telefon 040 - 4 28 31 - 1554 Zentrale - 0
Telefax 040 - 4 28 31 - 2226

Ansprechpartner: Fritz Buchholz
Zimmer 708
E-Mail Fritz.buchholz@personalamt.hamburg.de
e-fax: 42 79 31 098

Az.: 117.20 – 9.9,1

31. 03. 2008

Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) hier: Durchführungshinweise zur Elternzeit

Dieses Rundschreiben ist ein Arbeitshinweis für die Personaldienststellen und eine Information für Eltern, die die Elternzeit nach dem BEEG beantragen möchten.

Betroffener Personenkreis: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Auszubildende der FHH, die Elternzeit in Anspruch nehmen möchten

Wesentliche Inhalte: Rahmenbedingungen für die Inanspruchnahme der Elternzeit
Kündigungsschutz während der Elternzeit
Befristung von Vertretungs-Arbeitsverträgen
Auskunftspflicht des Arbeitgebers
Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen einer Elternzeit

Dieses Rundschreiben wird auch im Internet und im Intranet des Personalamtes veröffentlicht

Mit Rundschreiben vom 29.03.2001 hatte das Personalamt bezüglich der Inanspruchnahme von Elternzeit ausführliche „Hinweise zur Durchführung des Bundeserziehungsgeldgesetzes (**BERzGG**) für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Freien und Hansestadt Hamburg, deren Kind nach dem 31.12.2000 geboren ist“ veröffentlicht.

Durch das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (**BEEG**) vom 05.12.2006 (BGBl. I Seite 2748) wurden die familienpolitischen Leistungen und die Beurlaubungen aus Anlass der Elternschaft ab 01.01.2007 neu geregelt. Während die Bestimmungen zum **Elterngeld** nur für Geburten nach dem 31.12.2006 Anwendung finden, gelten die Bestimmungen zur **Elternzeit** ab dem 01.01.2007 auch für Eltern von vor diesem Zeitpunkt geborenen Kindern.

Die Regelungen zum Elterngeld (bisher: Erziehungsgeld) beinhalten eine grundsätzliche Neuausrichtung der finanziellen Elternunterstützung. Dagegen wurden die Regelungen zur Elternzeit weitgehend inhaltsgleich aus dem BERzGG übernommen.

Öffentliche Verkehrsmittel:
U1 Meißberg, Metrobus 3 und 6
Brandstwierte

Das Personalamt übersendet als **Anlage** die „Hinweise zur Durchführung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes“. Diese Hinweise, die die neuen gesetzlichen Regelungen und ihre Auswirkungen bei der Beurlaubung und der sog. elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses ausführlich erläutern, vollziehen zugleich die **Anpassung an das neue Tarifrecht** (TV-L).

Vorab wird auf zwei gesetzliche Änderungen bei der Elternzeit hingewiesen:

1. Die Anmeldefrist wird einheitlich auf **sieben Wochen** vor Beginn der Elternzeit festgelegt (bisher sechs oder acht Wochen)
2. Die Mindestdauer einer elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung wird von bisher drei auf nunmehr **zwei Monate** verkürzt.

Bezüglich des neuen Elterngeldes, für das die Zuständigkeit bei der Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz sowie der Bezirksverwaltung liegt, beschränken sich die Hinweise auf eine kurze Darstellung der Neuausrichtung und die Auskunfts- und Nachweispflicht des Arbeitgebers.

Die P10-Vordrucke 381 a (Antrag auf Elternzeit), 381 b (Auszüge aus dem BEEG) und 381 c (Merkblatt zum Elterngeld und zur Elternzeit) werden der neuen Rechtslage angepasst und in Kürze zur Verfügung gestellt.

Für die Elternzeit der Beschäftigten im **Beamtenverhältnis** gilt die Hamburgische Elternzeitverordnung in der jeweils gültigen Fassung (Hinweis: Eine Änderung dieser Verordnung ist zur Zeit in Vorbereitung).

Das o.a. Rundschreiben des Personalamtes vom 29.03.2001 wird mit Wirkung vom 01.01.2007 aufgehoben.

Erler

Anlage: Hinweise zur Durchführung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes

Hinweise zur Durchführung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes

Inhaltsübersicht:	Seite
I. Allgemeines	3
1. Elterngeld (§§ 1 bis 14)	3
2. Elternzeit (§§ 15 bis 21)	4
II. Anspruch auf Elternzeit	5
1. Persönliche Anspruchsvoraussetzungen	5
2. Dauer und Verteilung der Elternzeit	6
3. Berechtigte Elternteile	7
4. Fristen für die Antragstellung / Inanspruchnahme der Elternzeit.....	8
5. Ende der Elternzeit.....	9
6. Kündigung des Arbeitsverhältnisses während der Elternzeit	9
6.1. Durch Arbeitgeber veranlasst.....	9
6.2. Durch Beschäftigte veranlasst.....	10
7. Befristete Einstellung von Ersatzkräften.....	10
8. Mitteilungspflichten der Beschäftigten.....	11
III. Arbeits-, tarif- und zusatzversorgungsrechtliche Auswirkungen einer Elternzeit auf das fortbestehende Arbeitsverhältnis	12
1. Beschäftigungszeit.....	12
2. Zusatzversorgung	12
3. Entgelt.....	12
4. Entgelt im Krankheitsfall, Beihilfe	13
5. Jahressonderzahlung.....	14
6. Jubiläumsgeld	16
7. Kindergeld, Besitzstandszulage für kinderbezogene Entgeltbestandteile	16
8. Sterbegeld.....	16
9. Stufenlaufzeit/Stufenaufstieg	17
10. Urlaub (Erholungs-/Zusatzurlaub)	17

10.1.	Wartezeit	17
10.2.	Kürzung vor Urlaubsgewährung	17
10.3.	Kürzung nach Urlaubsgewährung	18
10.4.	Nachgewährung	18
10.5.	Keine Freistellung aus anderen Gründen	19
10.6.	Urlaubsdauer bei elterngeldunschädlicher Teilzeitbeschäftigung während Elternzeit.....	19
10.7.	Urlaubsabgeltung	20
11.	Vermögenswirksame Leistungen und Entgeltumwandlung.....	20
12.	Bewährungsaufstiege, Tätigkeitsaufstiege.....	20
IV.	Elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit	21
1.	Allgemeines	21
2.	Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber.....	21
2.1.	Geltungsbereich des TV-L.....	21
2.2.	Geltung anderer gesetzlicher Regelungen	22
2.3.	Änderung des bestehenden Arbeitsvertrages	22
2.4.	Antragserfordernis.....	22
2.5.	Einvernehmliche Vereinbarung	23
2.6.	Untergrenze für die Wochenarbeitszeit	23
2.7.	Fortsetzung bereits vereinbarter Teilzeitbeschäftigungen	23
2.8.	Teilzeitanspruch	23
2.9.	Erneute Verringerung der Arbeitszeit	24
2.10.	Rückkehr zum bisherigen Beschäftigungsumfang.....	24
2.11.	Ablehnung durch Arbeitgeber.....	24
2.12.	Rechtsschutzmöglichkeiten.....	25
2.13.	Auswirkungen auf tarifliche Arbeitsbedingungen.....	25
3.	Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber / Selbstständigkeit	25
4.	Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern anderer Arbeitgeber .	26
V.	Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen einer Elternzeit	26
1.	Allgemeines	26
2.	Geringfügige Beschäftigung.....	26
3.	Beschäftigung in der Gleitzone	27
4.	Kranken- und Pflegeversicherung.....	28
5.	Arbeitslosenversicherung	30
6.	Rentenversicherung	31

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

Werden in diesen Durchführungshinweisen Paragraphen ohne Angabe eines Gesetzes oder Tarifvertrages zitiert, so beziehen sie sich auf das 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 den Vorrang gegenüber einer vollen Erwerbstätigkeit einräumen, bei der Sicherung ihrer Lebensgrundlage zu unterstützen. Es ist als dynamische Entgeltersatzleistung 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.

Die Eltern können den Anspruch auf 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 Eltern der vor dem 1. Januar 2007 geborenen oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommenen Kinder sind die Vorschriften des Ersten und Dritten Abschnitts des BErzGG in der bis zum 31. Dezember 2006 geltenden Fassung weiter anzuwenden, ein Anspruch auf Elterngeld besteht in diesen Fällen nicht (§ 27 Absatz 1). Bei vor dem 1. Januar 2007 geborenen oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommenen Kindern kann also wie bisher Erziehungsgeld bezogen wer-

den.

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 (Elterngeldstellen in Hamburg, Fragen und Antworten, Broschüren und Antragsformulare) sind im Internet unter www.familienwegweiser.hamburg.de zu finden. Zuständige Elterngeldstelle für die Beschäftigten mit Wohnsitz in Hamburg sind die Jugendämter der Bezirksverwaltung.

Zu den **Auskunfts- und Nachweispflichten des Arbeitgebers** im Zusammenhang mit dem Elterngeld wird auf Folgendes hingewiesen: 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 Absatz 1 Nr. 1). Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße von bis zu 2.000 Euro geahndet werden (§ 14 Absatz 2).

2. Elternzeit (§§ 15 bis 21)

Die Regelungen zur Elternzeit aus dem BErzGG wurden im Wesentlichen inhaltsgleich in den Zweiten Abschnitt des BEEG übernommen. Neben verschiedenen Anpassungen formaler Art wurden

- die **Anmeldefrist auf sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit** vereinheitlicht (§ 16 Absatz 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 Absatz 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 BErzGG 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 nach § 15 Absatz 1 Satz 1 Anspruch auf Elternzeit, wenn sie

- a) mit ihrem eigenen Kind (§ 15 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 Buchstabe a),
- b) mit einem Kind, das mit dem Ziel der Annahme als Kind aufgenommen wurde (§ 15 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 Buchstabe b i. V. m. § 1 Absatz 3 Satz 1 Nr. 1),
- c) mit einem Kind der Ehegattin, des Ehegatten, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners - Stiefkind - (§ 15 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 Buchstabe b i. V. m. § 1 Absatz 3 Satz 1 Nr. 2),
- d) mit einem Kind, für das Elterngeld nach § 1 Absatz 3 Nr. 3 beansprucht werden kann, weil die Vaterschaftsanerkennung noch nicht wirksam ist oder über eine für dieses Kind beantragte Vaterschaftsfeststellung noch nicht entschieden wurde (§ 15 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 Buchstabe b i. V. m. § 1 Absatz 3 Satz 1 Nr. 3),
- e) mit einem Kind, für das sie als Verwandte bis zum dritten Grad (z. B. 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 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 Buchstabe b i. V. m. § 1 Absatz 4) oder
- f) mit einem Kind, das in Vollzeitpflege nach § 33 SGB VIII aufgenommen wurde (§ 15 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 Buchstabe c),

in einem Haushalt leben **und** dieses Kind selbst betreuen und erziehen (§ 15 Absatz 1 Satz 1) **und** während der Elternzeit nicht mehr als 30 Wochenstunden arbeiten (§ 15 Absatz 4).

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

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 Absatz 1).

Wird Elternzeit beantragt, so obliegt es 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 zuständige 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 Elterngeldstelle für ihre Stellungnahme personenbezogene Daten benötigt.

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

2. Dauer und Verteilung der Elternzeit

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

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

Mit Zustimmung des Arbeitgebers kann nach § 15 Absatz 2 Satz 4 ein Zeitraum von höchstens zwölf Monaten für jedes Kind auf einen späteren Zeitraum bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen werden (die bis zu zwölf Monate können beliebig aus der möglichen Gesamtdauer der Elternzeit von 36 Monaten ausgewählt werden, d. h. es braucht nicht das „dritte Jahr“ zu sein.). Diese Möglichkeit gilt auch für Adoptiv- und Pflegeeltern. 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 Absatz 4 Satz 4 und Absatz 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. April 2007 werden Zwillinge geboren. Durch eine entsprechende Auf-

teilung der Elternzeit(en) kann eine Gesamt-Elternzeit von 5 Jahren erreicht werden.

Die Mutter nimmt zunächst für ihr Kind A bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres am 31. März 2009 Elternzeit in Anspruch. Mit Zustimmung des Arbeitgebers überträgt sie den verbleibenden Anteil von 12 Monaten auf die Zeit vom 1. April 2010 bis 31. März 2011.

Für ihr Kind B überträgt sie mit Zustimmung des Arbeitgebers das erste Jahr der Elternzeit auf die Zeit vom 1. April 2011 bis 31. März 2012 und beansprucht im Anschluss an die erste Elternzeit (für Kind A) ab dem 1. April 2009 bis 31. März 2010 Elternzeit für das dritte Lebensjahr ihres Kindes B.

Die Mutter kann somit vom 1. April 2007 (bzw. wegen der Anrechnung der nachgeburtlichen Mutterschutzfrist auf die Elternzeit tatsächlich erst im Anschluss an die Mutterschutzfrist nach § 6 Absatz 1 Mutterschutzgesetz) bis zum 31. März 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. März 2010 verbleiben.

Beispiel 2 (kurze Geburtenfolge):

Das Kind A wird am 1. April 2006 und das Kind B am 1. April 2007 geboren. Ohne die Übertragung eines Anteils der Elternzeit würde sich die Elternzeit für Kind B an die Elternzeit für Kind A anschließen und würde mit Vollendung des dritten Lebensjahres, d. h. zum 31. März 2010 enden. Würde allerdings von der Möglichkeit der Übertragung von jeweils 12 Monaten für Kind A und B mit Zustimmung des Arbeitgebers Gebrauch gemacht, ergäbe sich folgende Elternzeit: Für Kind A nimmt sie zwei Jahre bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres, d. h. zum 31. März 2008. Im Anschluss daran nimmt sie für Kind B bis zur Vollendung dessen dritten Lebensjahres, d. h. bis zum 31. März 2010 Elternzeit in Anspruch. Anschließend nimmt sie mit Zustimmung des Arbeitgebers die jeweils übertragenen 12 Monate der Elternzeit für das Kind A (das dritte Lebensjahr) bis zum 31. März 2011 und für das Kind B dann anschließend die übertragenen 12 Monate Elternzeit bis zum 31. März 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 Absatz 3 Satz 1). Auch bei gemeinsamer Inanspruchnahme der Elternzeit kann jeder der Elternteile für sich die vollen drei Jahre Elternzeit ausschöpfen. Auch beiden Elternteilen steht jeweils das Recht zu, mit Zustimmung des Arbeitgebers einen Teil der Elternzeit bis zu max. zwölf Monaten auf einen späteren Zeitraum bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen zu lassen.

Dies gilt entsprechend für die vorstehend in Nr. 1 Buchstabe b bis f genannten Beschäftigten (§ 15 Absatz 1 Satz 2 i. V. m. Absatz 1 Nr. 1 Buchstabe b und c).

4. Fristen für die Antragstellung / Inanspruchnahme der Elternzeit

Nach § 16 Absatz 1 Satz 1 muss die/der Beschäftigte die Elternzeit spätestens **sieben** Wochen vor Beginn schriftlich beantragen. Für Kinder, die vor dem 1. Januar 2007 geboren wurden, gilt noch eine Frist von **acht** Wochen. Wird die Frist zur Antragstellung nicht eingehalten, verschiebt sich der Termin für den Beginn der Elternzeit entsprechend; eine nochmalige Antragstellung ist nicht erforderlich. Eine angemessene Verkürzung der Frist zur Antragstellung ist bei Vorliegen dringender Gründe (z. B. Beginn einer Vollzeit- oder Adoptivpflege, der nicht planbar war, oder bei Frühgeburten für die Elternzeit des Vaters) ausnahmsweise möglich (§ 16 Absatz 1 Satz 2).

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

Daher muss die/der Beschäftigte sich gleichzeitig mit dem Antrag auf Elternzeit verbindlich festlegen und erklären, für welche Zeiten sie/er innerhalb von zwei Jahren nach der Geburt des Kindes Elternzeit in Anspruch nehmen will. In den Fällen, in denen die Mutter die Elternzeit im Anschluss an eine Mutterschutzfrist oder im Anschluss an einen auf die Mutterschutzfrist folgenden Erholungsurlaub in Anspruch nimmt, werden diese Zeiten bei der Zweijahresfrist für die verbindliche Festlegung der Elternzeit angerechnet. Dies bedeutet, dass auch in diesen Fällen eine Festlegung der Elternzeit nur bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes erfolgen muss (§ 16 Absatz 1 Satz 3 und 4).

Hat die/der Beschäftigte zunächst nur für die Dauer von zwei Jahren Elternzeit beantragt, muss sie/er sich spätestens sieben bzw. acht Wochen vor Ablauf dieses Zeitraums entscheiden, ob sie/er von dem Recht auf unmittelbare Verlängerung auf drei Jahre Gebrauch macht oder ob sie/er beantragen möchte, dass das dritte Jahr Elternzeit auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres aufgeschoben wird (vgl. § 16 Absatz 1 Satz 1).

Eine Verlängerung der Elternzeit kann nach § 16 Absatz 3 Satz 1 aber grundsätzlich nur mit Zustimmung des Arbeitgebers erfolgen. Haben sich die Eltern die Elternzeit aufgeteilt und kann der vorgesehene Wechsel aus wichtigem Grund nicht erfolgen, so muss der Arbeitgeber der Verlängerung zustimmen (§ 16 Absatz 3 Satz 4). Die dadurch eingetretene Verlängerung zählt allerdings nur als ein Zeitabschnitt.

Zur Vermeidung von Härten bestimmt § 16 Absatz 2, dass Beschäftigte, die aus einem von ihnen nicht zu vertretenden Grund eine sich unmittelbar an das Beschäftigungsverbot des § 6 Absatz 1 Mutterschutzgesetz (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

Absatz 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 Absatz 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 Absatz 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 Absatz 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.

Eine vorzeitige Beendigung der laufenden Elternzeit aus Anlass der Geburt eines (weiteren) Kindes mit dem Ziel, die in den §§ 3 Absatz 2 und 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes genannten Mutterschutzfristen (Beschäftigungsverbote) zu nutzen ist hingegen nicht möglich; dies gilt nicht während einer zulässigen Teilzeitarbeit (§ 16 Absatz 3 Satz 3).

Bei vorzeitiger Beendigung ist die Bewilligung einer weiteren Elternzeit nicht ausgeschlossen; hierbei ist jedoch zu beachten, dass die Elternzeit für ein Kind grundsätzlich auf höchstens zwei Zeitabschnitte verteilt werden kann (§ 16 Absatz 1 Satz 5).

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

6. Kündigung des Arbeitsverhältnisses während der Elternzeit

6.1. Durch Arbeitgeber veranlasst

Nach § 18 Absatz 1 Satz 1 besteht ein besonderer Kündigungsschutz. Der Arbeitgeber darf ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, höchstens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit, sowie während der Elternzeit nicht kündigen. In besonderen Fällen kann der Arbeitgeber allerdings ausnahmsweise die Zulässigkeitserklärung einer Kündigung bei der Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz -Amt für Arbeitsschutz- beantragen (§ 18 Absatz 1 Satz 2 und 3). Besondere Fälle in diesem Sinne sind z. B. die Verlagerung oder Stilllegung von Betrieben. Auf die vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erlassene „Allgemeine Verwaltungsvorschrift zum Kündigungsschutz bei Elternzeit (§ 18 Absatz 1 Satz 4 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes)“ vom 3. Januar 2007 wird hingewiesen (Bundesanzeiger Ausgabe 5 vom 9. Januar 2007, S. 247).

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

- a) während der Elternzeit beim beurlaubenden Arbeitgeber Teilzeitarbeit im zulässigen Rahmen von nicht mehr als 30 Wochenstunden leisten (Nr. 1 a.a.O.) oder
- b) - ohne von einem nach § 15 an sich bestehenden Anspruch auf Elternzeit Gebrauch zu machen - bei ihrem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leisten und Anspruch auf Elterngeld nach § 1 während des Bezugszeitraums nach § 4 Absatz 1 haben (Nr. 2 a.a.O.). Diese Regelung erfasst insbesondere bereits bestehende Teilzeitarbeitsverhältnisse von nicht mehr als 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 veranlasst

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

Eine dem § 10 Absatz 2 Mutterschutzgesetz 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 ein Beschäftigter oder eine Beschäftigte zur Vertretung eines oder einer 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 Absatz 1 TV-L) und Zeiten eines Sonderurlaubes nach § 28 TV-L (unbezahlter Sonderurlaub aus wichtigem Grund, hier: zur Betreuung eines Kindes). Die Befristung kann sich auch über die notwendigen Zeiten einer Einarbeitung erstrecken (§ 21 Absatz 2). Die Dauer der Befristung muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein oder den rechtlich zulässigen Zwecken zu entnehmen sein (Zeit- oder Zweckbefristung nach § 21 Absatz 3). Die Befristung kann somit auch „für die Dauer des Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz und/oder für die Dauer der Elternzeit“ der zu vertretenden Beschäftigten abgeschlossen werden, d. h. ohne kalendermäßige Bestimmung.

Der Arbeitgeber kann den befristeten Arbeitsvertrag der Ersatzkraft unter Einhaltung einer Frist von mindestens drei Wochen, jedoch frühestens zum Ende der Elternzeit kündigen, wenn die Elternzeit ohne Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig endet und die/der Beschäftigte die vorzeitige Beendigung der Elternzeit mitgeteilt hat (§ 21 Absatz 4). Zustimmungsfrei endet die Elternzeit vorzeitig, wenn das Kind stirbt (§ 16 Absatz 4) 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 Absatz 3 Satz 2). Die befristet eingestellte Ersatzkraft kann sich in diesen Fällen nicht auf das Kündigungsschutzgesetz berufen (§ 21 Absatz 5). Dieses außerordentliche Kündigungsrecht besteht nicht, wenn es vertraglich ausgeschlossen wurde (§ 21 Absatz 6).

§ 21 stellt eine Spezialnorm in Bezug auf die Befristung von Arbeitsverhältnissen in den o. g. Fällen dar und wird insoweit durch die allgemeinen Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (**TzBfG**) ergänzt. Der Arbeitgeber muss z. B. das Schriftformerfordernis des § 14 Absatz 4 TzBfG beachten.

In Arbeitsverträgen mit Beschäftigten, die aus den in § 21 Absatz 1 genannten Gründen befristet eingestellt werden, sollte grundsätzlich vereinbart werden, dass für das Arbeitsverhältnis die Vorschriften des § 21 Absatz 1 bis 5 gelten.

8. Mitteilungspflichten der Beschäftigten

Beschäftigte, die Elternzeit in Anspruch nehmen, haben dem Arbeitgeber eine

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

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

1. Beschäftigungszeit

Die Beschäftigungszeit nach § 34 Absatz 3 TV-L läuft in Zeiten der Inanspruchnahme einer Elternzeit weiter, da das Arbeitsverhältnis in dieser Zeit fortbesteht und lediglich ruht. Schließt sich dagegen an die Elternzeit ein Sonderurlaub nach § 28 TV-L an, ist die Zeit des Sonderurlaubs grundsätzlich nicht als Beschäftigungszeit zu berücksichtigen (§ 34 Absatz 3 Satz 2 TV-L).

2. Zusatzversorgung

Die Elternzeit zählt nach § 4 Absatz 6 Nr. 3 des Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetzes (HmbZVG) als Wartezeit und somit als ruhegeldfähige Beschäftigungszeit (§ 8 HmbZVG).

Wird während der Elternzeit die Jahressonderzahlung nach § 20 TV-L gezahlt (vgl. nachstehend Nr. 5), zählt diese Einmalzahlung als steuerpflichtiges Entgelt und unterliegt insoweit der Beitragspflicht nach § 2a HmbZVG.

3. Entgelt

Während der Elternzeit ruhen die Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis, d. h. seitens der Beschäftigten entfällt die Arbeitspflicht und seitens des Arbeitgebers die Bezahlungspflicht. Beginnt oder endet die Elternzeit im Laufe eines Kalendermonats, gilt § 24 Absatz 3 Satz 1 TV-L.

Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind (sog. unständige Entgeltbestandteile) sowie der Tagesdurchschnitt nach § 21 TV-L sind gemäß § 24 Absatz 1 Satz 3 TV-L auch dann am Zahltag des zweiten auf ihre Entstehung folgenden Kalendermonats zu zahlen, wenn sich die Beschäftigten in diesem Monat in Elternzeit befinden.

Bei der Berechnung der Entgeltfortzahlung nach § 21 TV-L für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit oder eines Erholungsurlaubs **nach** Beendigung der Elternzeit ist zu beachten, dass die unständigen Entgeltbestandteile auch hier mit dem Durchschnitt der letzten drei vollen Kalendermonate zu berechnen sind, so dass sie sich unter Umständen zunächst nur auf 0 Euro belaufen.

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

(§ 24 Absatz 2 TV-L).

Zu den Auswirkungen einer Elternzeit oder einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit auf die Stufenlaufzeit bzw. den Stufenaufstieg nach §§ 16 und 17 TV-L siehe Nr. 9.

4. Entgelt im Krankheitsfall, Beihilfe

Während der Elternzeit wird kein Entgelt im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlung und Krankengeldzuschuss) gewährt.

Erkranken Beschäftigte während der Elternzeit, löst auch dies keine Entgeltfortzahlung aus, da die Pflicht zur Arbeitsleistung bereits ruht. Die Elternzeit wird durch die dem Grunde nach bestehende Arbeitsunfähigkeit also nicht unterbrochen.

Wenn Beschäftigte nach Beantragung der Elternzeit, aber vor deren Beginn arbeitsunfähig erkranken und die Arbeitsunfähigkeit bei Beginn der Elternzeit noch andauert, entfällt der Anspruch auf Krankenbezüge mit Beginn der Elternzeit (vgl. BAG vom 22. Juni 1988 - 5 AZR 526/87 - 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 Absatz 1 TV-L beginnt mit dem Tag nach Ablauf der Elternzeit. Hält die Arbeitsunfähigkeit über die Sechswochenfrist hinaus an, wird anschließend ein Krankengeldzuschuss gezahlt, wenn die tariflichen Bezugsfristen nach § 22 Absatz 3 TV-L noch nicht abgelaufen sind; für deren Berechnung ist jedoch vom Beginn der Arbeitsunfähigkeit während der Elternzeit und nicht wie bei der Entgeltfortzahlung vom Tage nach deren Beendigung auszugehen.

Beispiel:

Die Elternzeit einer Beschäftigten mit einer Beschäftigungszeit (§ 34 Absatz 3 TV-L) von mehr als einem, aber weniger als drei Jahren endet mit Ablauf des 15. April; Tag der Arbeitsaufnahme wäre der 16. April. Die Beschäftigte erkrankt noch während der Elternzeit am 2. April und die Arbeitsunfähigkeit dauert bis zum 15. Juli fort (= 15 Wochen). Vom Tag nach Ablauf der Elternzeit (16. April) wird für die Dauer von sechs Wochen (42. Kalendertag) das Entgelt nach § 21 TV-L fortgezahlt (§ 22 Absatz 1 TV-L) - also bis zum 27. Mai. Anschließend wird Krankengeldzuschuss für die noch nicht abgelaufene tarifliche Bezugsdauer bis zum Ende der 13. Woche (91. Kalendertag) seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit (2. April) gezahlt (§ 22 Absatz 3 Satz 1 erste Alternative TV-L) - also vom 28. Mai bis zum 1. Juli.

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. Dauert in diesem Fall die Erkrankung über das Ende der Elternzeit hinaus an, richtet sich die (insgesamt 6-wöchige) Entgeltfortzahlung zunächst nach der el-

terngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung; für die Zeit nach Beendigung der Elternzeit ist dagegen der dann arbeitsvertraglich geschuldete Beschäftigungsumfang maßgebend (i.d.R. der Umfang der Beschäftigung vor Beginn der Elternzeit).

Sofern gemäß Protokollerklärung zu § 13 TVÜ-L ein Beihilfeanspruch aus übergeleitetem Recht weiterhin besteht (in Hamburg nur bei „Altfällen“ mit einem Eintrittsdatum vor dem 01. April 1999), ruht dieser Anspruch während der Elternzeit.

5. Jahressonderzahlung

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

Grundsätzlich vermindert sich der Anspruch auf die Jahressonderzahlung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem nicht für mindestens einen Tag Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TV-L bestand (§ 20 Absatz 4 Satz 1 TV-L). Im Falle der Inanspruchnahme der Elternzeit unterbleibt eine Verminderung bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Anspruch auf Entgelt bzw. Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat (§ 20 Absatz 4 Satz 2 Buchstabe c TV-L). Die darüber hinausgehende Elternzeit führt zur Verminderung der Jahressonderzahlung.

Beispiel:

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. Am Tag vor Antritt der Elternzeit (3. Juli) bestand Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld (der auch noch für Teile des Monats August zustand), so dass für die vier Kalendermonate September bis Dezember im Kalenderjahr der Geburt des Kindes, in denen wegen der Elternzeit an keinem Tag Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TV-L bestand, eine Verminderung des Anspruchs auf die Jahressonderzahlung unterbleibt. Auch für Kalendermonate, in denen die Beschäftigte wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 Mutterschutzgesetz kein Tabellenentgelt erhalten hat (d. h. für keinen Tag des Kalendermonats), unterbleibt eine Verminderung nach § 20 Absatz 4 Satz 2 Buchstabe b TV-L (hier Juli und August). In dem auf die Geburt des Kindes folgenden Kalenderjahr hingegen ist die Jahressonderzahlung für die sechs vollen Kalendermonate ohne Entgeltanspruch während der Elternzeit (Januar bis Juni) um 6/12 zu vermindern.

Wird eine Beschäftigte während der Elternzeit erneut schwanger und fallen Zeiten der Beschäftigungsverbote nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 Mutterschutzgesetz in die Zeit nach Ablauf des Kalenderjahres der Geburt des Kindes, für das die Elternzeit in Anspruch genommen wird, verbleibt es dennoch bei der

Minderung der Jahressonderzahlung. Die Ausnahmeregelung für die mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbote nach § 20 Absatz 4 Satz 2 Buchstabe b TV-L greift nicht ein, weil hier die bereits laufende Elternzeit ursächlich für den Wegfall des Tabellenentgelts ist.

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

Wird während der Elternzeit eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung bei der FHH ausgeübt, ist für die Höhe der Jahressonderzahlung grundsätzlich der Umfang der elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung maßgebend. Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Jahressonderzahlung ist dabei regelmäßig das der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlte monatliche Entgelt (§ 20 Absatz 3 Satz 1 Halbsatz 1 TV-L). Allerdings ist im **Kalenderjahr der Geburt des Kindes** die Regelung in § 20 Absatz 3 Satz 4 TV-L zu beachten, wonach sich nur in diesem Jahr die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit bemisst. Dabei ist auf den arbeitsvertraglich vereinbarten Beschäftigungsumfang vor dem Beginn der Elternzeit abzustellen. Es ist daher unerheblich, wenn an diesem Stichtag tatsächlich keine Arbeitsleistung erbracht wurde (z. B. wegen des sechswöchigen Beschäftigungsverbots vor der Geburt nach § 3 Absatz 2 Mutterschutzgesetz).

Beispiel:

Eine bisher vollbeschäftigte Arbeitnehmerin, 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 wird aufgrund des § 20 Absatz 3 Satz 4 TV-L der monatliche Durchschnitt derjenigen Entgelte zugrunde gelegt, die bei einer unterstellten Vollzeitbeschäftigung in den Monaten Juli, August und September 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.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist als Jahressonderzahlung **mindestens** derjenige Betrag zu zahlen, der einer/einem Beschäftigten **ohne** Ausübung einer elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit 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). Insofern findet die o.a. Ausnahnevorschrift (für das Kalenderjahr der

Geburt des Kindes) keine Anwendung, wenn der Beschäftigungsumfang am Tag vor Beginn der Elternzeit geringer war als der Beschäftigungsumfang in der elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung während des Bemessungszeitraums.

6. Jubiläumsgeld

Zeiten der Inanspruchnahme einer Elternzeit werden auf die Jubiläumszeit angerechnet, da auch die Beschäftigungszeit nach § 34 Absatz 3 TV-L währenddessen weiterläuft; das gilt entsprechend für den Fall, dass während der Elternzeit eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird. Vollenden Beschäftigte während der Elternzeit eine für die Anwendung des § 23 Absatz 2 TV-L maßgebliche Beschäftigungszeit, ist das Jubiläumsgeld während der Elternzeit zu zahlen. Die bisherige Tarifvorschrift, wonach das Jubiläumsgeld erst nach Wiederaufnahme der Arbeit gewährt wurde, ist entfallen. Auch Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe (§ 23 Absatz 2 Satz 2 TV-L).

7. Kindergeld, Besitzstandszulage für kinderbezogene Entgeltbestandteile

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

Sofern für im Oktober 2006 zu berücksichtigende Kinder bzw. bis zum 31. Dezember 2006 geborene Kinder ein Anspruch auf die tarifliche Besitzstandszulage für kinderbezogene Entgeltbestandteile nach § 11 TVÜ-Länder besteht, ruht dieser während der Inanspruchnahme einer Elternzeit. Bei Wiederaufnahme der Beschäftigung nach Ablauf der Elternzeit wird die Besitzstandszulage weiter gezahlt, sofern die Voraussetzungen gem. § 11 TVÜ-Länder vorliegen (vgl. Protokollerklärung zu § 11 Absatz 1 Satz 1 TVÜ-L und Ziffer 11.2 Nr. 3 der Durchführungshinweise zum TVÜ-L). Wegen der im Einzelfall recht langen Dauer der Unterbrechung der Entgeltzahlung sollte das ununterbrochene Vorliegen der Voraussetzung nach § 11 TVÜ-L durch eine Befragung der / des Beschäftigten geprüft werden.

Wird während der Elternzeit eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt, besteht der Anspruch auf die tarifliche Besitzstandszulage weiter. Die Höhe der Besitzstandszulage ist in dieser Zeit aber nach der allgemeinen Regelung zur zeitanteiligen Bemessung des Entgelts von Teilzeitbeschäftigten gem. § 24 Absatz 2 TV-L anzupassen (§ 11 Absatz 2 Satz 1 TVÜ-Länder).

8. Sterbegeld

Beim Tod einer/eines Beschäftigten während der Elternzeit wird kein Sterbegeld gezahlt, wenn das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des Todes der/des Beschäftigten infolge der Elternzeit geruht hat (vgl. § 23 Absatz 3 Satz 1 TV-L). Durch eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung wird der Anspruch auf Sterbegeld hingegen nicht berührt; jedoch wirkt sich die Bezügekürzung wegen der Teilzeitbeschäftigung analog auf die Höhe des Sterbegeldes aus (§ 23 Absatz 3 Satz 2

i. V. m. § 24 Absatz 2 TV-L).

9. Stufenlaufzeit/Stufenaufstieg

Der Aufstieg in die nächst höhere Stufe setzt grundsätzlich eine ununterbrochene Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei demselben Arbeitgeber voraus (§ 16 Absatz 3 TV-L). Unterbrechungszeiten aufgrund einer Elternzeit nach § 15 ff. BEEG werden zwar nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet, sie sind aber im Übrigen für die Stufenentwicklung unschädlich (§ 17 Absatz 3 Satz 2 TV-L). D. h., die vor der Unterbrechung erreichte 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 Absatz 3 Satz 3 TV-L.

Schließt sich hingegen an eine Elternzeit ein Sonderurlaub zur Kinderbetreuung von mehr als drei Jahren an (bis zu drei Jahren wären nach § 17 Absatz 3 Satz 2 TV-L unschädlich), erfolgt bei Wiederaufnahme der Arbeit eine Zuordnung zu derjenigen Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung. Die Stufenlaufzeit beginnt in diesem Fall mit dem Tag der Arbeitsaufnahme (§ 17 Absatz 3 Satz 3 TV-L).

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

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. Die sechsmonatige Wartezeit nach § 4 BUrlG braucht nur einmalig erfüllt zu werden, d. h. sie beginnt nach Ablauf der Elternzeit bei Wiederaufnahme der Beschäftigung nicht erneut zu laufen.

10.2. Kürzung vor Urlaubsgewährung

Nach § 17 Absatz 1 BEEG 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 BUrlG, dem Jugendarbeitsschutzgesetz und dem Zusatzurlaub für schwer behinderte Menschen nach § 125 SGB IX – kann

auch der darüber hinausgehende tarifliche Erholungsurlaub nach § 26 TV-L gekürzt werden (vgl. zum BErzGG: Zmarzlik/Zipperer/Viethen 8. Auflage, § 17 BErzGG Rz. 12 und Litzig in Kittner/Zwanziger „Arbeitsrecht“ 3. Auflage § 70 Rz. 65). Nach § 26 Absatz 2 Buchstabe c TV-L ist für jeden vollen Kalendermonat des Ruhens des Arbeitsverhältnisses wegen Elternzeit die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs zwingend um ein Zwölftel zu kürzen. Damit wird die Kürzung für den Bereich des TV-L verbindlich. Beginnt und/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 Absatz 2 Buchstabe c TV-L i. V. m. § 17 Absatz 1 BEEG zusteht, kann der Arbeitgeber den nach dem Ende der Elternzeit zustehenden Erholungsurlaub um die zuviel gewährten Urlaubstage kürzen (§ 17 Absatz 4 BEEG). Von dieser Kürzungsmöglichkeit ist Gebrauch zu machen.

10.4. Nachgewährung

Soweit der (nach der Kürzung gem. § 26 Absatz 2 Buchstabe c TV-L i. V. m. § 17 Absatz 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 Absatz 2 BEEG). Daneben bestimmt auch § 17 Absatz 2 MuSchG, dass vor Beginn der Beschäftigungsverbote nicht oder nicht vollständig erhaltener Urlaub nach Ablauf der Fristen im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beansprucht werden kann. 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 Absatz 2 Buchstabe a TV-L finden wegen der gesetzlichen Sonderregelung keine Anwendung. Eine Nachgewährung ist jedoch nicht möglich, wenn der Erholungsurlaub schon vor Beginn der Elternzeit bzw. -bei Zusammentreffen mit Mutterschutzfristen- vor Beginn der Beschäftigungsverbote verfallen war und damit nicht mehr zustand.

Beispiel (Anm.: Gem. Ziffer 26.1.3 der Durchführungshinweise zum TV-L ist in Hamburg ist die Übertragungsfrist des Erholungsurlaubes übertariflich auf den 30. September verlängert):

Eine Beschäftigte kann bis zur Geburt ihres Kindes am 20. August 2007 ihren aus dem Urlaubsjahr 2006 übertragenen Erholungsurlaub wegen anhaltender Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und wegen der Mutterschutzfrist nach § 3 Absatz 2 Mutterschutzgesetz nicht nehmen. Im Anschluss an die Mutterschutzfrist nach § 6 Absatz 1 Mutterschutzgesetz, die am 14. Oktober 2007 endet, nimmt sie ab 15. Oktober 2007 Elternzeit bis zum 19. August 2009. Eine Nachgewährung des restlichen Erholungsurlaubs aus dem Urlaubsjahr 2006, der vor Beginn der Mutterschutzfrist nach § 3 Absatz 2 MuSchG nicht erteilt werden konnte, ist nach § 17 Absatz 2 BEEG noch im Jahr 2009 und im Jahr 2010 mög-

lich. Eine Nachgewährung nach dem Ende der Elternzeit wäre allerdings dann nicht mehr möglich, wenn die Mutterschutzfrist nach § 3 Absatz 2 MuSchG erst nach dem 30. September 2007 begonnen hätte, weil dann der restliche Erholungsurlaub aus dem Jahr 2006 bereits mit Ablauf des 30. September 2007 (Ende der übertariflichen Übergangsfrist), also noch vor Beginn der Schutzfrist, ersatzlos verfallen wäre. Eine Nachgewährung nach dem Ende der Elternzeit wäre ferner nicht möglich, wenn die Beschäftigte z.B. wegen Arbeitsunfähigkeit, die schon zu Beginn der vorgeburtlichen Mutterschutzfrist bestand und mindestens bis zum 30. September 2007 andauerte, ihren Resturlaub nicht bis zum 30. September 2007 hätte nehmen können; denn Urlaubsansprüche, die bei einer nicht schwangeren Beschäftigten unweigerlich verfallen würde, werden nicht aufgrund des § 17 Absatz 2 MuSchG über den Verfallstermin hinaus konserviert.

Der nach Ablauf der Elternzeit nachzugewährende Erholungsurlaub verfällt auch dann 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, mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote 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

Wird während der Elternzeit eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung beim eigenen Arbeitgeber ausgeübt, 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 vermindert oder erhöht (bei mehr als 5 Arbeitstagen je Woche) sich der Urlaubsanspruch entsprechend (§ 26 Absatz 1 Satz 5 TV-L). Da der TV-L 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); 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 Freistellung 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 Absatz 3 BEEG). Der TV-L selbst enthält zur Urlaubsabgeltung keine Regelung mehr; die Abgeltung richtet sich deshalb nach der gesetzlichen Regelung in § 7 Absatz 4 BUrlG. Die Höhe der Abgeltung bestimmt sich nach § 21 TV-L.

11. Vermögenswirksame Leistungen und Entgeltumwandlung

Vermögenswirksame Leistungen werden nur für Kalendermonate gewährt, in denen den Beschäftigten Entgelt zusteht (§ 23 Absatz 1 Satz 4 TV-L). Während der Elternzeit besteht daher grundsätzlich kein Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen bzw. die vermögenswirksame Anlage von Entgelt, es sei denn, für Kalendermonate, in denen - z. B. bei Beginn oder Beendigung der Elternzeit im Laufe eines Kalendermonats - für mindestens einen Tag Tabellenentgelt, Entgelt nach § 21 TV-L oder Krankengeldzuschuss gezahlt wird.

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

Eine Entgeltumwandlung nach dem Tarifvertrag vom 12.10.2006 ist nur möglich, soweit umwandelbare Entgeltbestandteile (siehe Ziffer 4 der Durchführungshinweise des Personalamtes vom 19.11.2007) zur Verfügung stehen.

12. Bewährungsaufstiege, Tätigkeitsaufstiege

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

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

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 (gemäß § 28 TV-L) 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 1 a und 1 b 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 Absatz 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).

2. Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber

2.1. Geltungsbereich des TV-L

Beschäftigte, die eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausüben, werden grundsätzlich vom Geltungsbereich des TV-L erfasst, es sei denn, es liegt eine Ausnahme nach § 1 Absatz 2 TV-L vor. Der TV-L gilt nämlich auch für geringfügig entlohnte Beschäftigungen im Sinne des § 8 Absatz 1 Nr. 1 SGB IV (sog. 400 Euro-Minijobs). Ausgenommen sind hingegen weiterhin kurzfristige Beschäftigungen im Sinne des § 8 Absatz 1

Nr. 2 SGB IV, die auf zwei Monate oder insgesamt 50 Kalendertage im Kalenderjahr befristet sind (§ 1 Absatz 2 Buchstabe i TV-L). In der Regel wird es sich bei der elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung um eine Teilzeitbeschäftigung im Sinne des § 11 Absatz 1 TV-L handeln.

2.2. Geltung anderer gesetzlicher Regelungen

Wollen Beschäftigte während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung im Umfang von höchstens 30 Wochenstunden bei ihrem bisherigen Arbeitgeber ausüben, sind die speziellen Vorschriften des § 15 Absätze 5 bis 7 zu beachten, die insoweit den allgemeinen Vorschriften über Teilzeitarbeit nach dem TzBfG vorgehen (vgl. § 23 TzBfG). Weitergehende gesetzliche Teilzeitanprüche von Beschäftigten mit Familienpflichten nach dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im hamburgischen öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz) vom 19. März 1991 (GVBl.1991 S. 75) gehen den Regelungen des BEEG vor; so sieht der Teilzeitanpruch nach § 12 Absatz 3 Gleichstellungsgesetz in Verbindung mit § 89 des Hamburgischen Beamtengesetzes z.B. eine Wartefrist bis zum sechsten Monat des Arbeitsverhältnisses nicht vor (anders § 15 Absatz 7 Satz 1 Nr. 2 BEEG).

2.3. Änderung des bestehenden Arbeitsvertrages

Soll eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung vereinbart werden, so muss dazu die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durch eine Änderung des bestehenden Arbeitsvertrages oder durch eine Nebenabrede zum Arbeitsvertrag entsprechend reduziert werden (ggf. befristet für die Dauer der Elternzeit); es sei denn, der oder die Beschäftigte arbeitete auch bisher nicht mehr als 30 Stunden wöchentlich und der Umfang der Teilzeitbeschäftigung soll beibehalten werden.

Nur wenn die neue Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang mit der bisherigen Tätigkeit steht, kann ein zweites Arbeitsverhältnis begründet werden (siehe § 2 Absatz 2 TV-L). Ein solcher unmittelbarer Sachzusammenhang ist nicht gegeben, wenn die Beschäftigungen bei organisatorisch getrennten Dienststellen, also z. B. bei unterschiedlichen Behörden der FHH bestehen. Sozialversicherungsrechtlich ist dennoch von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen (siehe Ziffer 2.2 der Durchführungshinweise zum TV-L).

2.4. Antragserfordernis

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

2.5. Einvernehmliche Vereinbarung

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

2.6. Untergrenze für die Wochenarbeitszeit

Für den Fall der einvernehmlichen Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung im Rahmen des Konsensprinzips nach § 15 Absatz 5 Satz 2 ist eine Untergrenze für die Wochenarbeitszeit **nicht** vorgesehen. Daher können auch Teilzeitarbeitsverhältnisse von nur wenigen Wochenstunden vereinbart werden. Allerdings ist dabei zu beachten, dass sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten gelten, wenn die regelmäßige Wochenarbeitszeit soweit reduziert wird, dass es sich um eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 8 SGB IV handelt (siehe Abschnitt IV Nr. 2).

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 Absatz 5 Satz 4 erste Alternative). Ein ausdrücklicher Antrag ist dazu nicht erforderlich; der Dienststelle ist jedoch eine entsprechende Mitteilung zu machen. Die generelle Antragspflicht für die Inanspruchnahme von Elternzeit (siehe die Ausführungen in Abschnitt II Nr. 4) bleibt hiervon unberührt.

2.8. Teilzeitanspruch

Das BEEG räumt den Beschäftigten während der Elternzeit einen grundsätzlichen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung ein, wenn keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen. Dieser Teilzeitanspruch ist aber begrenzt auf die Verringerung der Arbeitszeit in einem Umfang von nicht mehr als 30 Wochenstunden bzw. ohne Konsens (siehe oben Nr. 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 Nr. 2.5 und 2.6).

Ist eine Einigung über eine Verringerung der Arbeitszeit im Rahmen der Vertragsfreiheit (vgl. § 15 Absatz 5 Satz 2) nicht möglich, können die Beschäftigten gegenüber ihrem Arbeitgeber eine Verringerung ihrer Arbeitszeit nur beanspruchen, sofern alle fünf Voraussetzungen nach § 15 Absatz 7 kumulativ erfüllt sind (§ 15 Absatz 6):

- (1) Das Arbeitsverhältnis besteht ohne Unterbrechung bereits länger als sechs Monate (§ 15 Absatz 7 Nr. 2; siehe hierzu jedoch Nr. 2.2 und 2.11),
- (2) die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit soll für mindestens zwei Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden verringert werden (§ 15 Absatz 7 Nr. 3; siehe hierzu jedoch Nr. 2.11),
- (3) dem Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen (§ 15 Absatz 7 Nr. 4) und
- (4) der Anspruch wurde dem Arbeitgeber mindestens sieben Wochen vor Beginn der Tätigkeit schriftlich mitgeteilt (§ 15 Absatz 7 Nr. 5).

2.9. Erneute Verringerung der Arbeitszeit

Beschäftigte können während der Gesamtdauer der Elternzeit gegenüber ihrem Arbeitgeber höchstens zweimal eine Verringerung ihrer Arbeitszeit verlangen (§ 15 Absatz 6). Sind beide Elternteile erwerbstätig und nehmen gemeinsam Elternzeit in Anspruch, gilt diese Höchstgrenze bezogen auf das jeweilige Arbeitsverhältnis für jeden Elternteil. Eine abweichende einvernehmliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten ist im Rahmen der Vertragsfreiheit nicht ausgeschlossen (siehe oben Nr. 2.5 und 2.6).

2.10. Rückkehr zum bisherigen Beschäftigungsumfang

Nach Beendigung der Elternzeit hat die oder der Beschäftigte das Recht zu der Arbeitszeit zurückzukehren, die vor Beginn der Elternzeit vereinbart war (§ 15 Absatz 5 Satz 4 zweite Alternative). Ob hierzu ggf. eine Änderung des Arbeitsvertrages erforderlich ist richtet sich nach der für den Einzelfall getroffenen Regelung (siehe Ausführungen unter Nr. 2.3).

2.11. Ablehnung durch Arbeitgeber

Soweit nicht sämtliche Voraussetzungen des § 15 Absatz 7 kumulativ erfüllt sind, braucht der Arbeitgeber dem Antrag auf Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit nicht zu entsprechen; dies gilt insbesondere bei Anträgen auf eine Verringerung der Arbeitszeit auf weniger als 15 Wochenstunden sowie bei Anträgen auf eine nur kurzzeitige Verringerung der Arbeitszeit für eine Dauer von weniger als zwei Monaten. Weitergehende gesetzliche Teilzeitansprüche von Beschäftigten mit Familienpflichten nach dem Gleichstellungsgesetz vom 19. März 1991 gehen den Regelungen des BEEG vor. Der Teilzeitanspruch nach § 12 Absatz 3 Gleichstellungsgesetz in Verbindung mit § 89 HmbBG sieht weder eine Wartefrist bis zum sechsten Monat des Arbeitsverhältnisses noch eine Mindestdauer von 2 Monaten der elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung vor; die Arbeitszeit kann zudem bis auf ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit ermäßigt werden.

Falls der Arbeitgeber die beantragte Verringerung der Arbeitszeit ablehnen will, muss er dies der/dem Beschäftigten innerhalb von vier Wochen mit schriftlicher Begründung mitteilen (§ 15 Absatz 7 Satz 4). Durch den Verweis in § 12 des Gleichstellungsgesetzes auf § 89 des Hamburgischen Be-

amtengesetzes ergibt sich das Mitbestimmungsrecht des Personalrates aus § 87 Absatz 1 Nr. 12 a) des HmbPersVG.

Kommt eine versicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung 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 dem Arbeitsgericht Hamburg erheben (§ 15 Absatz 7 Satz 5).

2.13. Auswirkungen auf tarifliche Arbeitsbedingungen

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

3. Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber / Selbstständigkeit

In der Regel wird die elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber (beurlaubenden Arbeitgeber) ausgeübt werden. Mit Zustimmung des bisherigen Arbeitgebers kann die Beschäftigung aber auch bei einem anderen Arbeitgeber oder als selbstständige Tätigkeit geleistet werden (§ 15 Absatz 4 Satz 3). Eine Beschäftigung bei einer anderen Behörde der FHH (inkl. Landesbetriebe) ist jedoch keine Beschäftigung „bei einem anderen Arbeitgeber“. Eine Ablehnung durch den bisherigen Arbeitgeber ist jeweils nur aus dringenden betrieblichen Gründen möglich und muss innerhalb von vier Wochen schriftlich erfolgen (§ 15 Absatz 4 Satz 4). Nach dem Urteil des BAG vom 26. Juni 1997 - 8 AZR 506/95 - (AP Nr. 22 zu § 15 BErzGG) enthält diese Vorschrift ein befristetes Verbot mit Erlaubnisvorbehalt. Die Regelung begründet einen Frist-, Form- und Begründungszwang. Beantragt die/der Beschäftigte beim Arbeitgeber ordnungsgemäß die Zustimmung zur Aufnahme einer Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber, kann der Arbeitgeber die Zustimmung nur binnen vier Wochen unter Angabe entgegenstehender betrieblicher Interessen schriftlich ablehnen. Ein ordnungsgemäßer Antrag setzt zumindest voraus, dass die/der Beschäftigte dem Arbeitgeber mitteilt, in welchem zeitlichen Umfang er bei welchem Arbeitgeber welcher Teilzeitarbeit bzw. welcher selbstständigen Tätigkeit nachgehen will.

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

a.a.O.).

Üben Beschäftigte während der Elternzeit zulässigerweise eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber oder eine selbstständige Tätigkeit aus, ist dies aus der Sicht des beurlaubenden Arbeitgebers so zu bewerten, als würde die oder der Beschäftigte während der Elternzeit keine Tätigkeit ausüben. Die Ausführungen in Abschnitt III dieses Rundschreibens gelten daher entsprechend.

4. Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern anderer Arbeitgeber

Soll mit einer Arbeitnehmerin/einem Arbeitnehmer, der aus einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber wegen der Inanspruchnahme der Elternzeit beurlaubt ist, eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung vereinbart werden, bestimmen sich die tariflichen Arbeitsbedingungen während dieses Teilzeitbeschäftigungsverhältnisses nach den allgemein für Teilzeitbeschäftigungen geltenden Vorschriften. Insofern findet die Regelung nach § 20 Absatz 4, Satz 2, Buchstabe c TV-L zur Sonderzahlung bei der Inanspruchnahme von Elternzeit hier keine Anwendung.

V. Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen einer Elternzeit

1. Allgemeines

Den Beschäftigten ist anzuraten, sich über die sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen einer Elternzeit beraten zu lassen und sich hierfür unmittelbar an die zuständigen Beratungsstellen der jeweiligen Sozialversicherungsträger (Krankenkassen, Rentenversicherungsträger, Agenturen für Arbeit) zu wenden. Dies sollte in geeigneter Weise aktenkundig gemacht werden. 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.

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 Absatz 1 Nr. 1 SGB IV. Sie bleibt daher kranken-, pflege-, renten- und arbeitslosenversicherungsfrei. Der Arbeitgeber entrichtet dafür jedoch an die Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See als zentrale Stelle Pauschalbeiträge, d. h. die geringfügig ent-

lohnte Teilzeitbeschäftigung ist nicht beitragsfrei. In der gesetzlichen Rentenversicherung haben geringfügig Beschäftigte die Möglichkeit, die Stellung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers zu erwerben. Dazu müssen sie durch Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber nach § 5 Absatz 2 Satz 2 SGB VI auf ihre Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung verzichten und die pauschalen Beiträge des Arbeitgebers mit niedrigen eigenen Beiträgen zu vollwertigen Pflichtbeitragszeiten aufstocken. Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, die Betroffenen bei Beschäftigungsbeginn auf diese Rentenversicherungsoption hinzuweisen; der Hinweis ist in der Niederschrift über die wesentlichen Vertragsbedingungen, die der/dem Beschäftigten auszuhändigen ist, aufzunehmen (§ 2 Absatz 1 Satz 4 des Nachweisgesetzes).

Wird während der Elternzeit eine kurzfristige Beschäftigung gemäß § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV ausgeübt (nicht mehr als zwei Monate bzw. insgesamt 50 Arbeitstage im Kalenderjahr) und überschreitet das Arbeitsentgelt aus dieser befristeten Beschäftigung 400 € je Monat, kommt eine Geringfügigkeit hingegen nicht in Betracht. Derartige zulässige Teilzeitbeschäftigungen während der Elternzeit werden berufsmäßig ausgeübt und unterliegen daher der Versicherungspflicht zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung (vgl. Geringfügigkeitsrichtlinien vom 24. August 2006 - B 2.2.3 Absatz 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 Absatz 2 SGB IV), gelten in der Sozialversicherung besondere Regelungen für die Ermittlung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts sowie für die Beitragstragung zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung (§ 226 Absatz 4, § 249 Absatz 4 SGB V; § 58 Absatz 3 und Absatz 5 SGB XI; § 163 Absatz 10, § 168 Absatz 1 Nr. 1d SGB VI; § 344 Absatz 4, § 346 Absatz 1a SGB III).

Die Gleitzone-Regelung soll vermeiden, dass vormals versicherungsfreie geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 SGB IV mit dem Eintritt der Sozialversicherungspflicht infolge des Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze von 400,00 € durch einen sprunghaften Anstieg auf den vollen Sozialversicherungsbeitrag belastet werden. Versicherungspflichtige Beschäftigte zahlen innerhalb der Gleitzone daher lediglich einen reduzierten Arbeitnehmer-Beitragsanteil. Bei der Beitragsberechnung wird dabei nicht das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt zu Grunde gelegt, sondern ein auf Basis einer besonderen Formel fiktiv ermittelter Betrag. Der Beitragsanteil des Arbeitnehmers wächst dabei von ca. 4 % bei einem Arbeitsentgelt von 400,01 € bis auf den vollen Beitragsanteil von ca. 21 % bei 800,00 € progressiv an. Die Arbeitgeber haben hingegen im Ergebnis weiterhin ihren vollen Beitragsanteil zu den einzelnen Versicherungszweigen zu zahlen. Die Gleitzone-Regelung gilt ausdrücklich nicht, wenn die jeweilige Beschäftigung im Rahmen der Berufsausbildung ausgeübt wird; eine Anwendung auf Ausbil-

dungsverhältnisse nach dem TVA-L BBiG oder TV-L Pflege scheidet folglich aus.

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

4. Kranken- und Pflegeversicherung

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

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

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

Bislang **privat Krankenversicherte**, die zuletzt vor Beginn der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz oder vor Inanspruchnahme der Elternzeit versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht befreit waren, bleiben während der Schutzfristen nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 Mutterschutzgesetz 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 bei der FHH beschäftigte Elternteil seine Tätigkeit wieder auf (z. B. während der andere Elternteil die zwei Partnerschaftsmonate in Anspruch nimmt), lebt der während der Inanspruchnahme der Elternzeit entfallene Anspruch auf den Beitragszuschuss nach § 257 SGB V bzw. § 61 SGB XI wieder auf. Für die Dauer der Mutterschutzfristen nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 Mutterschutzgesetz und/oder der Elternzeit des anderen ebenfalls privat krankenversicherten Elternteils ist im Rahmen der Höchstgrenzen ein sog. erweiterter Beitragszuschuss nach § 257 SGB V zu zahlen (vgl. Abschnitt III Nr. 2 Buchstabe c vorletzter Absatz des Rundschreibens des BMI zur Durchführung des § 257 SGB V vom 9. Oktober 2000 - D II 2 -220 707/22 - [GMBI. S. 1175] i. V. m. Rundschreiben des BMI vom 1. Oktober 2002 - D II 2 - 220 707/22 - [GMBI. 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 Kranken- und Pflegeversicherung infolge der während der Elternzeit ausgeübten elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung nach § 6 Absatz 1 Nr. 1 SGB V ein, tritt zugleich die Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung nach § 20 Absatz 1 Satz 1 i.V.m. Satz 2 Nr. 1 SGB XI ein. Sofern sich diese Beschäftigten allerdings unter den Voraussetzungen des § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB V von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreien lassen und aufgrund des § 23 Absatz 1 SGB XI als Versicherte eines privaten Krankenversicherungsunternehmens oder aufgrund des § 22 Absatz 1 SGB XI als freiwillige Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung privat pflegeversichert sind, können sie ihren bisherigen Kranken- und Pflegeversicherungsschutz beibehalten. Der Antrag ist innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Versicherungspflicht bei der Krankenkasse zu stellen; die Befreiung wirkt vom Beginn der Versicherungspflicht an, wenn noch keine Leistungen in Anspruch genommen worden sind, sonst vom Beginn des Kalendermonats an, der auf die Antragstellung folgt (§ 8 Absatz 2 SGB V). Die Befreiung erstreckt sich nur auf die Elternzeit. Anschließend gelten die allgemeinen gesetzlichen Vorschriften. Für die Zeit der Befreiung von der Krankenversicherungspflicht während der Teilzeitbeschäftigung haben die Beschäftigten bei Erfüllung der Voraussetzungen aus der Teilzeitbeschäftigung einen Anspruch auf einen Zuschuss zu ihrem Krankenversicherungsbeitrag nach § 257 SGB V bzw. zu ihrem Pflegeversicherungsbeitrag nach § 61 SGB XI.

b) Ohne Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht:

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

Wirkung vom Eintritt der Versicherungspflicht an vorzeitig kündigen (§ 5 Absatz 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. Ruheversicherungs im Bereich der privaten Kranken- und Pflegeversicherung sinnvoll ist.

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

5. Arbeitslosenversicherung

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

- a) unmittelbar vor der Kindererziehung versicherungspflichtig waren, eine laufende Entgeltersatzleistung nach dem SGB III bezogen oder eine als Arbeitsbeschaffungsmaßnahme geförderte Beschäftigung ausgeübt haben, die ein Versicherungspflichtverhältnis oder den Bezug einer laufenden Entgeltersatzleistung nach dem SGB III unterbrochen hat, und
- b) sich mit dem Kind im Inland gewöhnlich aufhalten oder bei Aufenthalt im Ausland Anspruch auf Kindergeld nach dem 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/der Erziehenden, seines/ihres nicht dauernd getrennt lebenden Ehegatten oder seines nicht dauernd getrennt lebenden Lebenspartners bzw. seiner nicht dauernd getrennt lebenden Lebenspartnerin. Haben mehrere Personen ein Kind gemeinsam erzogen, besteht Versicherungspflicht nur für die Person, der nach den Regelungen des Rechts der gesetzlichen Rentenversicherung die Erziehungszeit zuzuordnen ist (§ 56 Absatz 2 SGB VI).

Die nach § 345a Absatz 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:

- a) Zum einen wirkt sich die Elternzeit anwartschaftserhaltend aus. Voraussetzung für den Anspruch auf Arbeitslosengeld ist nämlich u. a., dass während der zwölfmonatigen Anwartschaftszeit (§ 123 SGB III) innerhalb der zweijäh-

rigen Rahmenfrist (§ 124 SGB III) vor der Arbeitslosmeldung und der eingetretenen Arbeitslosigkeit ein Versicherungspflichtverhältnis bestand. Dabei werden auch Zeiten des Bezugs von Mutterschaftsgeld vor der Geburt des Kindes und nach Maßgabe des § 26 Absatz 2a SGB III Zeiten der Erziehung eines Kindes unter drei Jahren einbezogen.

- b) Zum anderen werden Zeiten des verminderten Arbeitsverdienstes, die auf betreuungs-/erziehungsbedingt verringerter Arbeitszeit oder/und einem verminderten Arbeitsentgelt beruhen, bei der Bemessung des Arbeitslosengeldes unberücksichtigt gelassen, um unbillige Bemessungsergebnisse zu vermeiden. Außer Betracht bleiben bei der Ermittlung des Bemessungszeitraums dabei Zeiten, in denen die/der Arbeitslose Elterngeld oder Erziehungsgeld bezogen oder nur wegen der Berücksichtigung von Einkommen nicht bezogen hat, wenn wegen der Betreuung und Erziehung des Kindes das Arbeitsentgelt oder die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit gemindert waren (§ 130 Absatz 2 Satz 1 Nr. 3 SGB III). Besteht kein Anspruch auf Elterngeld oder Erziehungsgeld, können gem. § 130 Absatz 2 Satz 1 Nr. 3 SGB III nur Zeiten außer Betracht bleiben, in denen ein Kind, das das dritte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, tatsächlich betreut und erzogen worden ist.

6. Rentenversicherung

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

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

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

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

Beispiel:

Bei einem am 13. Juni 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 (2 x 36 =) 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.

