

Bayerisches Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat



Bayerisches Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat
Postfach 22 00 03 - 80535 München

Nur per E-Mail!

Bayer. Staatskanzlei

Bayer. Staatsministerium des Innern, für Bau und Verkehr

Oberste Baubehörde im Bayer. Staatsministerium des Innern, für Bau und Verkehr

Bayer. Staatsministerium der Justiz

Bayer. Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst

Bayer. Staatsministerium für Wirtschaft und Medien, Energie und Technologie

Bayer. Staatsministerium für Umwelt und Verbraucherschutz

Bayer. Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten

Bayer. Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration

Bayer. Staatsministerium für Gesundheit und Pflege

nachrichtlich:

Bayer. Oberster Rechnungshof

Bayer. Landtag, Landtagsamt

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Bitte bei Antwort angeben
Unser Zeichen, Unsere Nachricht vom
25-P 2623-2/6

München, 20. Januar 2016

Durchwahl: 089 2306-2465

Telefax: 089 2306-2817

Name: Herr Brückner

Vollzug des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundesel- terngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG); Anpassung der Vollzugshinweise

Anlagen: Neufassung der Hinweise zum Vollzug des BEEG

Dienstgebäude München
Odeonsplatz 4, 80539 München
Telefon 089 2306-0
Öffentliche Verkehrsmittel
U 3, U 4, U 5, U 6 Odeonsplatz

Dienstgebäude Nürnberg
Bankgasse 9, 90402 Nürnberg
Telefon 0911 9823-0
Öffentliche Verkehrsmittel
U 1 Nürnberg/Lorenzkirche

E-Mail
poststelle@stmflh.bayern.de
Internet
www.stmflh.bayern.de

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit dem Gesetz zur Einführung des ElterngeldPlus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz vom 18. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2325) sind neben der Einführung des sog. ElterngeldPlus auch Änderungen bei der Elternzeit in Kraft getreten. Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) ist zwischenzeitlich in einer Neufassung vom 27. Januar 2015 (BGBl. I S. 33) bekannt gemacht worden.

Die Neuregelungen in Abschnitt 4 BEEG – Elternzeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – gelten für Geburten **ab dem 1. Juli 2015**. Von daher sind bei der Elternzeit unter Beachtung dieses Stichtags für die nächste Zeit unterschiedliche Regelungen zu beachten. Für vor dem 1. Juli 2015 geborene Kinder sind die §§ 2 bis 22 BEEG in der bis zum 31. Dezember 2014 geltenden Fassung weiter anzuwenden. Ausgenommen hiervon sind nur Änderungen beim Elterngeld für Mehrlingsgeburten.

Die Neufassung der Hinweise zum Vollzug des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG) ist diesem Schreiben beigelegt.

Die Hinweise sind in aktualisierter Form auch im Intranet unter www.stmf.bybn.de; Rubrik: Personal/Elternzeit und Mutterschutz/Hinweise zum Vollzug des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes abrufbar.

Mit freundlichen Grüßen
gez. Dr. Alexander Voitl
Ministerialdirigent

**Hinweise zum Vollzug des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit
(Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz)**

Inhaltsübersicht:	Seite
A. Allgemeines	4
B. Geburten <u>vor</u> dem 1. Juli 2015	6
I. Anspruch auf Elternzeit	6
1. Persönliche Anspruchsvoraussetzungen	6
1.1. Anspruchsvoraussetzungen der Elternzeit für Eltern	6
1.2. Anspruchsvoraussetzungen der Elternzeit für Großeltern	8
2. Dauer und Verteilung der Elternzeit	8
3. Berechtigte Elternteile	12
4. Fristen für die Antragstellung / Inanspruchnahme der Elternzeit	12
5. Ende der Elternzeit	15
6. Kündigung des Arbeitsverhältnisses während der Elternzeit	17
6.1 Durch Arbeitgeber veranlasst	17
6.2 Durch Beschäftigte veranlasst	19
7. Befristete Einstellung von Ersatzkräften	19
8. Mitteilungspflichten der Beschäftigten	21
II. Elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit	22
1. Allgemeines	22
2. Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber	23
2.1 Geltungsbereich des TV-L	23
2.2 Geltung anderer gesetzlicher Regelungen	23
2.3 Änderung des bestehenden Arbeitsvertrages	24
2.4 Antragserfordernis	24
2.5 Einvernehmliche Vereinbarung	25
2.6 Keine Untergrenze für Wochenarbeitszeit	25
2.7 Fortsetzung bereits vereinbarter Teilzeitbeschäftigungen	26
2.8 Teilzeitananspruch	26
2.9 Erneute Verringerung der Arbeitszeit	26
2.10 Rückkehr zum bisherigen Beschäftigungsumfang	27
2.11 Ablehnung durch Arbeitgeber	27
2.12 Rechtsschutzmöglichkeiten	28
2.13 Auswirkungen auf tarifliche Arbeitsbedingungen	29
3. Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber oder selbstständige Tätigkeit	29
4. Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern anderer Arbeitgeber	30

III. Arbeits-, tarif- und betriebsrentenrechtliche Auswirkungen einer Elternzeit auf das fortbestehende Arbeitsverhältnis	31
1. Befristet Beschäftigte	31
2. Beschäftigungszeit	31
3. Betriebliche Altersversorgung	31
4. Entgelt	33
5. Entgelt im Krankheitsfall	34
6. Beihilfe	36
7. Jahressonderzahlung	36
8. Jubiläumsgeld	44
9. Kindergeld, Besitzstandszulage für kinderbezogene Entgeltbestandteile	44
10. Sterbegeld	45
11. Stufenlaufzeit/Stufenaufstieg	45
12. Urlaub (Erholungs-/Zusatzurlaub)	46
12.1. Wartezeit	46
12.2. Kürzung vor Urlaubsgewährung	46
12.3. Kürzung nach Urlaubsgewährung	47
12.4. Nachgewährung	48
12.5. Keine Freistellung aus anderen Gründen	49
12.6. Urlaubsdauer bei elterngeldunschädlicher Teilzeitbeschäftigung während Elternzeit	50
12.7. Urlaubsabgeltung	51
13. Vermögenswirksame Leistungen	51
IV. Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen einer Elternzeit	52
1. Allgemeines	52
2. Kranken- und Pflegeversicherung	53
3. Arbeitslosenversicherung	55
4. Rentenversicherung	56
C. Geburten <u>ab</u> dem 1. Juli 2015	57
V. Anspruch auf Elternzeit	57
1. Persönliche Anspruchsvoraussetzungen	57
1.1. Anspruchsvoraussetzungen der Elternzeit für Großeltern	57
2. Dauer und Verteilung der Elternzeit	57
3. Fristen für die Antragstellung / Inanspruchnahme der Elternzeit	59
4. Kündigung des Arbeitsverhältnisses während der Elternzeit	61
4.1. Durch Arbeitgeber veranlasst	61
VI. Elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit	62
1. Allgemeines	62
2. Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber	62

2.1	Änderung des bestehenden Arbeitsvertrages	62
2.2	Fortsetzung bereits vereinbarter Teilzeitbeschäftigungen	63
2.3	Teilzeitanspruch	63
2.4	Erneute Verringerung der Arbeitszeit	64
2.5	Ablehnung durch Arbeitgeber	65
2.6	Zustimmungsfiktion bei nicht fristgerechter Ablehnung	66
2.7	Rechtsschutzmöglichkeiten	67
VII.	Arbeits-, tarif- und betriebsrentenrechtliche Auswirkungen einer Elternzeit auf das fortbestehende Arbeitsverhältnis	68
VIII.	Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen einer Elternzeit	68

A. Allgemeines

Mit Wirkung vom 1. Januar 2007 ist das Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz - BEEG) vom 5. Dezember 2006 (BGBl. I S. 2748) in Kraft getreten. Es regelt im Abschnitt 1 (§§ 1 bis 14) den Anspruch auf Elterngeld und im neuen Abschnitt 4 (§§ 15 bis 21) den Anspruch auf Elternzeit. Das Gesetz zur Einführung des Betreuungsgeldes (Betreuungsgeldgesetz) ist am 1. August 2013 in Kraft getreten. In Abschnitt 2 des BEEG (§§ 4a bis 4d) sind daher die Regelungen zum Betreuungsgeld für ab dem 1. August 2012 geborene Kinder aufgenommen worden.

Das Erste Änderungsgesetz zum BEEG vom 17. Januar 2009 (BGBl. I S. 61), das zum 24. Januar 2009 in Kraft getreten ist, hat u. a. den Personenkreis der Elternzeitberechtigten auf die Großeltern ausgeweitet (§ 15 Absatz 1a).

Mit dem Gesetz zur Einführung des ElterngeldPlus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz vom 18. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2325) sind neben der Einführung des sog. ElterngeldPlus auch Änderungen bei der Elternzeit in Kraft getreten. Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) ist in einer Neufassung vom 27. Januar 2015 (BGBl. I S. 33) bekannt gemacht worden. Die Neuregelungen in Abschnitt 4 BEEG – Elternzeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – gelten für Geburten **ab dem 1. Juli 2015 (siehe Teil C.)**. Von daher sind bei der Elternzeit unter Beachtung dieses Stichtags für die nächste Zeit unterschiedliche Regelungen zu beachten. Für vor dem 1. Juli 2015 geborene Kinder sind die §§ 2 bis 22 BEEG in der bis zum 31. Dezember 2014 geltenden Fassung weiter anzuwenden (**siehe Teil B.**). Ausgenommen hiervon sind nur Änderungen beim Elterngeld für Mehrlingsgeburten.

Die Regelungen zum Elterngeld gelten nur für die ab 1. Januar 2007 geborenen oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommenen Kinder. Die Elternzeitregelungen sind ab 1. Januar 2007 für jedes Kind in Kraft getreten, unabhängig davon, wann es geboren wurde. Wegen der Einzelheiten wird auf die nachfolgenden Ziffern 1 und 2 verwiesen.

Paragrafen ohne Angabe eines Gesetzes oder Tarifvertrages beziehen sich auf das

BEEG.

Da der Anspruch auf Elterngeld keine Voraussetzung für die Gewährung von Elternzeit ist, wird in dieser Bekanntmachung auf weitergehende Ausführungen zu den Anspruchsvoraussetzungen für den Bezug von Elterngeld verzichtet. Nähere Informationen zum Elterngeld sind im Internet unter www.bmfsfj.de oder www.zbfs.bayern.de zu finden. Zuständig für die Ausführung des Gesetzes ist das Zentrum Bayern Familie und Soziales.

Zu den **Auskunfts- und Nachweispflichten des Arbeitgebers** im Zusammenhang mit dem Elterngeld wird jedoch 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 € geahndet werden (§ 14 Absatz 2).

B. Geburten vor dem 1. Juli 2015

I. Anspruch auf Elternzeit

1. Persönliche Anspruchsvoraussetzungen

Es obliegt dem Arbeitgeber zu prüfen, ob ein Anspruch auf Elternzeit besteht. Sofern Zweifel an dem Vorliegen der Voraussetzungen für die Elternzeit bestehen, kann der Arbeitgeber - auch wenn dies im BEEG nicht mehr ausdrücklich normiert ist - die Elterngeldstelle um Stellungnahme bitten. Aus Gründen des Datenschutzes ist die vorherige Zustimmung der/des Beschäftigten Voraussetzung, sofern die Elterngeldstelle für ihre Stellungnahme personenbezogene Daten benötigt.

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

1.1. Anspruchsvoraussetzungen der Elternzeit für Eltern

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

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

- a) mit ihrem Kind (§ 15 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 Buchstabe a),
- b) mit einem Kind, das mit dem Ziel der Annahme als Kind aufgenommen wurde (§ 15 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 Buchstabe b i. V. m. § 1 Absatz 3 Satz 1 Nr. 1),
- c) mit einem Kind der Ehegattin, des Ehegatten, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners - Stiefkind - (§ 15 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 Buchstabe b i. V. m. § 1 Absatz 3 Satz 1 Nr. 2),

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

in einem Haushalt leben **und** dieses Kind selbst betreuen und erziehen (§ 15 Absatz 1 Satz 1) **und** während der Elternzeit nicht mehr als 30 Wochenstunden arbeiten (§ 15 Absatz 4). Nähere Einzelheiten zur Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit (sog. Elternteilzeit) siehe unten Abschnitt II.

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). Nach § 20 Absatz 2 steht auch den in Heimarbeit Beschäftigten ein Anspruch auf Elternzeit zu.

Nicht zu den Berechtigten zählen Schülerinnen/Schüler, Studentinnen/Studenten und Praktikantinnen/Praktikanten, wenn ihre Tätigkeit auf die Schule oder die Hochschule bezogen und damit unselbstständiger Teil der Schul-/Hochschulausbildung ist. Praktikantinnen und Praktikanten nach § 26 Berufsbildungsgesetz haben hinge-

gen Anspruch auf Elternzeit, soweit die übrigen Voraussetzungen erfüllt sind.

1.2. Anspruchsvoraussetzungen der Elternzeit für Großeltern

Voraussetzung für die Inanspruchnahme ist, dass Beschäftigte mit ihrem Enkelkind in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen und

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

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

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

2. Dauer und Verteilung der Elternzeit

Der Anspruch auf Elternzeit besteht - unabhängig von dem Anspruch auf Elterngeld - bis zur **Vollendung des dritten Lebensjahres** des Kindes, § 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 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), z. B. bei Mehrlingsgeburten oder kurzer Geburtenfolge. Dabei ist mit Zustimmung des Arbeitgebers eine Übertragung von jeweils bis zu zwölf Monaten auf die Zeit nach Vollendung des dritten Lebensjahres möglich (§ 15 Abs. 2 Satz 4 2. Halbsatz; vgl. 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 erst nach dem Ende der Mutterschutzfrist antreten. Die Mutterschutzfrist nach § 6 Absatz 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG) wird auf die mögliche dreijährige Gesamtdauer der Elternzeit der Mutter angerechnet (§ 15 Absatz 2 Satz 2).

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

Beispiel 1 (Mehrlingsgeburt):

Am 1. April 2012 werden Zwillinge (A und B) geboren.

Der Vater nimmt nach Ende der Mutterschutzfrist der Mutter (er könnte auch bereits während der Mutterschutzfrist nach § 6 Absatz 1 MuSchG - also ab 1. April 2012 - Elternzeit nehmen) für sein Kind A bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres am 31. März 2014 Elternzeit in Anspruch (Elternzeit für erstes und zweites Lebensjahr Kind A). Mit Zustimmung des Arbeitgebers überträgt er den verbleibenden Anteil der Elternzeit von 12 Monaten (drittes Lebensjahr) für das Kind A auf die Zeit vom 1. April 2015 bis 31. März 2016.

Für sein Kind B beansprucht er im Anschluss an die Elternzeit für Kind A vom 1. April 2014 bis zum 31. März 2015 Elternzeit für das dritte Lebensjahr seines Kindes B. Mit Zustimmung des Arbeitgebers überträgt er 12 Monate der Elternzeit (erstes Lebensjahr) für Kind B auf die Zeit vom 1. April 2016 bis 31. März 2017. Für das zweite Lebensjahr von Kind B, d. h. für die verbleibenden 12 Monate der Elternzeit für Kind B, kann der Vater keine Elternzeit mehr beanspruchen, da maximal 12 Monate pro Kind auf die Zeit nach der Vollendung des

3. Lebensjahres übertragen werden können.

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

Beispiel 2 (kurze Geburtenfolge):

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Berechtigte Elternteile

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

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

4. Fristen für die Antragstellung / Inanspruchnahme der Elternzeit

Die Inanspruchnahme der Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes bedarf nicht der Zustimmung des Arbeitgebers. Beschäftigte, die Elternzeit in Anspruch nehmen wollen, müssen diese allerdings unter der Beachtung gewisser Regeln rechtzeitig schriftlich anmelden.

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

nicht planbaren Vollzeit- oder Adoptivpflege oder bei Frühgeburten für die Elternzeit des Vaters) ausnahmsweise möglich (§ 16 Absatz 1 Satz 2).

Die Elternzeit kann, ohne dass es einer Zustimmung des Arbeitgebers bedarf, für jeden einzelnen Berechtigten auf zwei Zeitabschnitte verteilt werden. Eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist lediglich mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich (§ 16 Absatz 1 Satz 5). Um einen neuen Zeitabschnitt handelt es sich nur, wenn sich an einen ersten Zeitraum der Elternzeit zunächst ein Zeitraum anschließt, in dem sich die/der Beschäftigte nicht in Elternzeit befindet, d. h. dass die Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis wieder voll aufleben. Wird eine Elternzeit mit Zustimmung des Arbeitgebers verlängert (§ 16 Absatz 3), handelt es sich nicht um einen neuen Zeitabschnitt. Nicht als neuer Zeitabschnitt zählt beispielsweise das dritte Jahr der Elternzeit, wenn es sich unmittelbar an die ursprünglich angemeldete und bereits beanspruchte Elternzeit für die ersten zwei Jahre nach der Geburt des Kindes anschließt. Werden die vorgenannten zwölf Monate hingegen auf einen späteren Zeitpunkt übertragen, so dass die sich aus dem Arbeitsvertrag ergebenden wechselseitigen Hauptpflichten zwischenzeitlich wieder voll aufleben, zählt dies als neuer Zeitabschnitt.

Die/der Beschäftigte muss sich gleichzeitig mit der schriftlichen Anmeldung der Elternzeit verbindlich festlegen und erklären, für welche Zeiten sie/er innerhalb von zwei Jahren Elternzeit in Anspruch nehmen will. Meldet die/der Beschäftigte innerhalb der zwei Jahre nur für ein Jahr Elternzeit an, folgt daraus, dass im darauffolgenden Jahr auf Elternzeit verzichtet wird. Eine nachträgliche Änderung für diesen Zeitraum ist nur noch mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Beschäftigte müssen mit ihrer Festlegung mindestens diesen Zweijahreszeitraum abdecken. Das trägt dem Interesse des Arbeitgebers nach Planungssicherheit Rechnung (Urteil des BAG vom 18. Oktober 2011 – 9 AZR 315/10 – Rz. 25 und 27). Der Arbeitgeber hat die Entscheidung über die Zustimmung nach billigem Ermessen gemäß § 315 Absatz 3 BGB zu treffen. Die Grenzen billigen Ermessens sind gewahrt, wenn der Arbeitgeber bei seiner Entscheidung die wesentlichen Umstände des Einzelfalls abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt hat. 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 Sätze 3 und 4).

Das dritte Jahr der Elternzeit kann flexibel gestaltet werden, da das Gesetz eine verbindliche Festlegung nur für die ersten zwei Jahre vorsieht. Dieser Anmeldezeitraum wird gesetzlich nicht begrenzt (vgl. Urteil des BAG vom 18. Oktober 2011 – 9 AZR 315/10). Insbesondere ist es nicht notwendig, dass der Antrag vor Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes gestellt wird; die Übertragung kann sogar noch nach Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes beantragt werden. Soll das dritte Jahr auf die Zeit nach dem dritten Geburtstag des Kindes übertragen werden, ist es wegen der erforderlichen Zustimmung des Arbeitgebers ratsam, die Einigung spätestens sieben Wochen vor Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes herbeizuführen. Denn stimmt der Arbeitgeber der Übertragung des flexiblen Jahres zu einem späteren Zeitpunkt nicht zu, kann die restliche Elternzeit im verbleibenden dritten Lebensjahr zustimmungsfrei genommen werden. Hat die/der Beschäftigte Elternzeit für drei Jahre angemeldet, ist er an diese Erklärung auch gebunden (vgl. Urteil des BAG vom 19. April 2005 – 9 AZR 233/04). Grundsätzlich sollten sich Beschäftigte nur für zwei Jahre festlegen, um das dritte Jahr flexibel gestalten zu können.

Eine Verlängerung der Elternzeit kann nach § 16 Absatz 3 Satz 1 grundsätzlich nur mit Zustimmung des Arbeitgebers erfolgen. Bei der Entscheidung über die Zustimmung hat der Arbeitgeber wiederum die Grundsätze billigen Ermessens gem. § 315 Absatz 1 BGB zu beachten (Urteil des BAG vom 18. Oktober 2011 – 9 AZR 315/10-).

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

Haben sich die Eltern die Elternzeit aufgeteilt und kann der vorgesehene Wechsel

aus wichtigem Grund nicht erfolgen, so muss der Arbeitgeber der Verlängerung zustimmen (§ 16 Absatz 3 Satz 4). Die dadurch eingetretene Verlängerung zählt allerdings nur als ein Zeitabschnitt i. S. d. § 16 Absatz 1 Satz 5 BEEG, sofern das bisherige Arbeitsverhältnis nicht wieder voll aufgelebt ist.

Zur Vermeidung von Härten bestimmt § 16 Absatz 2, dass Beschäftigte, die aus einem von ihnen nicht zu vertretenden Grund eine sich unmittelbar an das Beschäftigungsverbot des § 6 Absatz 1 MuSchG (Mutterschutzfrist) anschließende Elternzeit nicht rechtzeitig verlangen konnten (z. B. wegen eines Krankenhausaufenthalts), dies innerhalb einer Woche nach Wegfall des Grundes nachholen können. Der Hinderungsgrund muss dabei dem Verlangen der Elternzeit entgegenstehen; ein den Antritt der Elternzeit hindernder Grund reicht nicht aus (vgl. insoweit das noch zum BErzGG ergangene Urteil des BAG vom 22. Juni 1988 – 5 AZR 526/87 – AP Nr. 1 zu § 15 BErzGG).

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

5. Ende der Elternzeit

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

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

Eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit, die von Beschäftigten mit der Geburt eines weiteren Kindes oder dem Vorliegen eines besonderen Härtefalles im Sinne des § 7 Absatz 2 Satz 3 (z. B. schwere Krankheit, Tod eines Elternteils) begründet wird, kann der Arbeitgeber nur innerhalb einer Frist von vier Wochen und nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen, wobei für die Ablehnung die Schriftform vorgeschrieben ist (§ 16 Absatz 3 Satz 2). Beruft sich der Arbeitgeber auf sein Zustimmungsverweigerungsrecht, muss er die dafür ursächlichen dringenden betrieblichen Gründe im Ablehnungsschreiben angeben. Um dem Arbeitgeber die Nutzung der Ablehnungsfrist zu ermöglichen, muss die vorzeitige Beendigung der Elternzeit durch die Beschäftigten ebenfalls vier Wochen vor dem beabsichtigten Beendigungstermin angekündigt werden (Urteil des BAG vom 21. April 2009 – 9 AZR 391/08 - Rn. 27). Lehnt der Arbeitgeber die vorzeitige Beendigung nicht form- oder fristgerecht oder nicht aus dringenden betrieblichen Gründen ab, wird die Elternzeit aufgrund der Gestaltungserklärung des Arbeitnehmers beendet. Eine Zustimmung des Arbeitgebers zur vorzeitigen Beendigung ist nicht erforderlich. Die vierwöchige Frist ist eine Ausschlussfrist, die der Rechtssicherheit dient (BAG vom 21. April 2009 - 9 AZR 391/08 - AP Nr. 9 zu § 16 BErzGG).

Nach § 16 Absatz 3 Satz 3 BEEG kann die Elternzeit zur Inanspruchnahme der Schutzfristen des § 3 Absatz 2 und des § 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes und den damit verbundenen Rechten auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet werden. In diesen Fällen sollte die Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber die Beendigung der Elternzeit rechtzeitig mitteilen. Eine rückwirkende Beendigung der Elternzeit ist nicht vorgesehen, d. h. hat eine Schutzfrist nach dem Mutterschutzgesetz bereits zu laufen begonnen und beendet die Beschäftigte sodann die Elternzeit, wirkt die Beendigung nicht auf den Beginn der Mutterschutzfrist zurück. Die Elternzeit kann also frühestens enden, wenn die Mitteilung dem Arbeitgeber zugegangen ist. Der zunächst als Elternzeit genommene Zeitraum ist auch rechtlich weiterhin als Zeit der Elternzeit zu behandeln.

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

Bei vorzeitiger Beendigung ist nach den Vorschriften des BEEG die Bewilligung einer weiteren Elternzeit nicht ausgeschlossen, hierbei ist jedoch zu beachten, dass die Elternzeit für ein Kind ohne Zustimmung des Arbeitgebers auf höchstens zwei Zeitabschnitte verteilt werden kann (§ 16 Absatz 1 Satz 5 BEEG). Mit der Zustimmung des Arbeitgebers ist auch eine Verteilung auf mehr als zwei Zeitabschnitte möglich (bestätigt durch Urteil des BAG vom 19. Februar 2013 – 9 AZR 461/11). Ein durch die vorzeitige Beendigung verbleibender Anteil von bis zu zwölf Monaten Elternzeit verfällt nicht, sondern kann mit Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit nach Vollendung des dritten bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen werden, § 15 Absatz 2 Satz 2 BEEG (vgl. Bsp. 2 unter Ziffer 2).

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

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

6. Kündigung des Arbeitsverhältnisses während der Elternzeit

6.1 Durch Arbeitgeber veranlasst

Nach § 18 Absatz 1 Satz 1 BEEG 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 nicht kündigen. Erfolgt das Verlangen der Elternzeit früher, so setzt der besondere Kündigungsschutz nicht bereits mit dem Verlangen, sondern erst acht Wochen vor Beginn

der Elternzeit ein. Als Endtermin dieser Fristen ist der Tag der fachärztlich prognostizierten Geburt maßgeblich, wenn dieser vor dem Tag der tatsächlichen Geburt liegt. Das gesetzliche Kündigungsverbot des § 18 besteht jedoch nur dann, wenn zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung sämtliche Anspruchsvoraussetzungen gemäß §§ 15 und 16 für die Elternzeit vorliegen (Urteil des BAG vom 12. Mai 2011 - 2 AZR 384/10 - Rn. 25, 30 und 22).

In besonderen Fällen kann der Arbeitgeber allerdings ausnahmsweise die Zulässigkeitserklärung einer Kündigung beim zuständigen Gewerbeaufsichtsamt beantragen (§ 18 Absatz 1 Sätze 2 und 3 BEEG). Besondere Fälle in diesem Sinne sind z. B. die Verlagerung oder Stilllegung von Betrieben.

Die Zulässigkeitserklärung (Genehmigung, Zustimmung) muss vor Ausspruch der Kündigung erteilt worden sein, ansonsten ist die Kündigung nichtig. Nicht erforderlich ist jedoch die Bestands- oder Rechtskraft der Zulässigkeitserklärung, solange dieser Verwaltungsakt wirksam ist (vgl. BAG vom 25. März 2004 – 2 AZR 295/03 - AP Nr. 36 zu § 9 MuSchG 1968).

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

- a) während der Elternzeit beim beurlaubenden (selben) Arbeitgeber Teilzeitarbeit im zulässigen Rahmen von nicht mehr als 30 Wochenstunden leisten (Nr. 1) 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 BEEG während des Zeitraums nach § 4 Absatz 1 Sätze 1 und 3 BEEG haben (Nr. 2). Diese Regelung erfasst insbesondere bereits bestehende Teilzeitarbeitsverhältnisse von nicht mehr als 30 Wochenstunden, die aus Anlass der Betreuung und Erziehung des Kindes nicht umgestaltet zu werden brauchen.

Spricht der Arbeitgeber während der Elternzeit im Rahmen des § 18 Absatz 1 Satz 2 BEEG in besonderen Fällen ausnahmsweise eine Kündigung aus, können Beschäftigte nur innerhalb von drei Wochen eine Kündigungsschutzklage erheben (§ 4 KSchG); 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/dem Beschäftigten bekannt gegeben wurde, mit Zugang der schriftlichen Kündigung (§ 4 Satz 4 KSchG). Wird der/dem Beschäftigten erst nach Zugang der rechtmäßigen Kündigung die Zulässigkeitserklärung bekannt gegeben, beginnt der Lauf der Drei-Wochen-Frist erst mit dieser Bekanntgabe. Unterbleibt die Klageerhebung, gilt die Kündigung als rechtswirksam.

Eine gegenüber der/dem Beschäftigten verbotswidrig ohne vorherige Bekanntgabe der Zulässigkeitserklärung der zuständigen Behörde ausgesprochene Kündigung setzt den Lauf der Drei-Wochen-Frist wegen § 4 Satz 4 KSchG hingegen nicht in Gang. Die/Der Beschäftigte kann dann ohne die Begrenzung der Drei-Wochen-Frist das Fehlen einer Zulässigkeitserklärung nach § 18 Absatz 1 Satz 2 BEEG - bis zur Grenze der Verwirkung - jederzeit geltend machen (vgl. BAG vom 3. Juli 2003 - 2 AZR 487/02 - AP Nr. 7 zu § 18 BErzGG; BAG vom 13. Februar 2008 - 2 AZR 864/06 - AP Nr. 5 zu § 85 SGB IX).

6.2 Durch Beschäftigte veranlasst

Beschäftigte können ihrerseits nach § 19 BEEG 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.

7. Befristete Einstellung von Ersatzkräften

§ 21 BEEG enthält eine über die Fälle der Elternzeit hinausgehende Sonderrege-

lung für die befristete Einstellung von Ersatzkräften. Nach Absatz 1 dieser Vorschrift liegt ein die Befristung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigender sachlicher Grund vor, wenn eine Beschäftigte/ein Beschäftigter zur Vertretung einer/eines anderen Beschäftigten für die Dauer

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

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

Die Vorschrift erfasst somit auch die Einstellung von Ersatzkräften bei Vereinbarung einer befristeten Teilzeitbeschäftigung (§ 11 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 BEEG). 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 BEEG). Die Befristung kann somit auch „für die Dauer des Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz und/oder für die Dauer der Elternzeit“ der/des zu vertretenden Beschäftigten abgeschlossen werden, d. h. ohne kalendermäßige Bestimmung.

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

und zustimmungsfrei, wenn die Voraussetzungen für die Großelternzeit (§ 15 Absatz 1a BEEG) weggefallen sind (vgl. Ziffer 5). Die befristet eingestellte Ersatzkraft kann sich in diesen Fällen nicht auf das Kündigungsschutzgesetz berufen (§ 21 Absatz 5 BEEG). Dieses außerordentliche Kündigungsrecht besteht nicht, wenn es vertraglich ausgeschlossen wurde (§ 21 Absatz 6 BEEG).

§ 21 BEEG 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.

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.

II. Elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit

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

1. Allgemeines

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

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

Erklärt der Arbeitgeber sich nicht frist- oder formgerecht, entfällt das Zustimmungserfordernis mit Ablauf der gesetzlichen Frist. Nimmt der Arbeitgeber zu einem An-

trag auf Teilerwerbstätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber oder als Selbstständiger nicht Stellung oder lehnt er den Antrag nicht formgerecht ab, so darf die/der betroffene Beschäftigte eine dem zeitlichen Umfang nach zulässige Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber nach Ablauf der vierwöchigen Zustimmungsfrist **auch ohne Zustimmung** des Arbeitgebers leisten (vgl. BAG vom 26. Juni 1997 – 8 ARZ 506/95 – AP Nr. 22 zu § 15 BErzGG).

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 auch für geringfügig entlohnte Beschäftigten im Sinne des § 8 Absatz 1 **Nr. 1** SGB IV. Ausgenommen sind hingegen weiterhin kurzfristige Beschäftigungen im Sinne des § 8 Absatz 1 **Nr. 2** SGB IV, die auf zwei Monate oder insgesamt 50 Kalendertage – vom 1. Januar 2015 bis einschließlich 31. Dezember 2018 betragen die Zeitgrenzen vorübergehend drei Monate oder 70 Arbeitstage - im Kalenderjahr befristet sind (§ 1 Absatz 2 Buchstabe i TV-L).

2.2 Geltung anderer gesetzlicher Regelungen

Wollen Beschäftigte während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung im Umfang von höchstens 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats bei ihrem bisherigen Arbeitgeber ausüben, sind die speziellen Vorschriften des § 15 Absätze 5 bis 7 BEEG zu beachten, die insoweit den allgemeinen Vorschriften über Teilzeitarbeit nach dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG) vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966) vorgehen (vgl. § 23 TzBfG).

2.3 Änderung des bestehenden Arbeitsvertrages

Soll die Arbeitszeit während der Elternzeit reduziert werden, muss die/der Beschäftigte beim Arbeitgeber einen Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit stellen. Das BEEG sieht für die Geltendmachung ein zweistufiges Verfahren vor. Angestrebt wird zunächst eine einvernehmliche Lösung (siehe Ziffer 2.5). Falls eine Einigung im sog. Konsensverfahren nicht möglich ist, regelt den streitigen Teil das sog. Anspruchsverfahren (siehe Ziffer 2.8).

Wird mit Beschäftigten, deren arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vor Beginn der Elternzeit mehr als 30 Stunden im Durchschnitt des Monats beträgt, antragsgemäß eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung vereinbart, so muss dazu die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durch eine Änderung des bestehenden Arbeitsvertrages entsprechend reduziert werden. Das bestehende Arbeitsverhältnis wird - ggf. befristet für die Dauer der Elternzeit - in Bezug auf die gegenseitigen Hauptleistungspflichten (Erbringung der Arbeitsleistung und Zahlung des Entgelts) geändert.

2.4 Antragserfordernis

Der Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit muss dem Arbeitgeber sieben Wochen vor Beginn der Tätigkeit schriftlich mitgeteilt worden sein (§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 5 BEEG). Der Antrag muss den Beginn und den Umfang der verringerten Arbeitszeit enthalten (§ 15 Absatz 7 Satz 2 BEEG). Ferner soll darin die gewünschte Verteilung der verringerten Arbeitszeit angegeben werden (§ 15 Absatz 7 Satz 3). Der Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit kann zudem (vorsorglich gleich) mit der schriftlichen Mitteilung nach § 15 Absatz 7 Satz 1 Nr. 5 BEEG (= 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 BEEG fordert Arbeitgeber und Beschäftigte auf, sich im Rahmen ihrer Vertragsfreiheit über die zulässige Verringerung der Arbeitszeit (höchstens 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats; eine Untergrenze besteht nicht) und die Ausgestaltung der konkreten Einzelheiten dieser Teilzeitbeschäftigung innerhalb von vier Wochen zu einigen. § 15 Absatz 5 BEEG begrenzt die Zahl der Arbeitszeitverringerungen im Konsensverfahren nicht. Beide Seiten sind daher aufgefordert, sich im Rahmen ihrer Vertragsfreiheit über die zulässige Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung innerhalb von vier Wochen zu einigen.

2.6 Keine Untergrenze für Wochenarbeitszeit

Für den Fall der einvernehmlichen Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung nach § 15 Absatz 5 Sätze 1 und 2 BEEG ist eine Untergrenze für die Wochenarbeitszeit nicht vorgesehen. Lediglich die Höchstgrenze des § 15 Absatz 4 Satz 1 BEEG von nicht mehr 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats ist einzuhalten. Daher können auch Teilzeitarbeitsverhältnisse von nur wenigen Wochenstunden vereinbart werden. Sofern allerdings eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 8 SGB IV vorliegt oder eine Beschäftigung in der Gleitzone im Sinne des § 20 Absatz 2 SGB IV – derzeit in der Entgeltspanne von 450,01 bis 850,00 € monatlich -, sind sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten zu beachten. Dazu sind die gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung in der jeweils aktuellen Fassung und die Hinweise zur Behandlung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse und der Beschäftigungsverhältnisse in der Gleitzone, bekannt gegeben als Anlage zum Schreiben des Bayerischen Staatsministerium der Finanzen vom 26. Januar 2015, AZ: 25-P 2502-1/5, zu beachten. Soweit eine Einigung über die beantragte Teilzeitbeschäftigung mit dem Arbeitgeber nicht möglich ist, gilt allerdings im Rahmen der Voraussetzungen des § 15 Absatz 7

Nr. 3 BEEG eine Untergrenze von 15 Wochenstunden (siehe unten Ziffer 2.8).

2.7 Fortsetzung bereits vereinbarter Teilzeitbeschäftigungen

Eine bereits vor Beginn der Elternzeit bestehende Teilzeitbeschäftigung mit einem Umfang von nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats kann während der Elternzeit unverändert fortgesetzt werden (§ 15 Absatz 5 Satz 4 erste Alternative BEEG). Ein Antrag ist dazu nicht erforderlich. Unberührt hiervon bleibt der notwendige Antrag auf Elternzeit (§ 16 Absatz 1 Satz 1 BEEG).

2.8 Teilzeitanspruch

Das BEEG räumt den Beschäftigten während der Elternzeit einen grundsätzlichen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung ein, wenn keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen (sog. Anspruchsverfahren nach § 15 Absätze 6 und 7 BEEG). Ist eine Einigung über eine Verringerung der Arbeitszeit (vgl. § 15 Absatz 5 Satz 2) nicht möglich, können die Beschäftigten gegenüber ihrem Arbeitgeber eine Verringerung ihrer Arbeitszeit nur beanspruchen, sofern alle Voraussetzungen nach § 15 Absatz 7 BEEG kumulativ erfüllt sind (§ 15 Absatz 6 BEEG).

Die Mitteilung, die in § 15 Absatz 7 Satz 2 BEEG wieder als „Antrag“ bezeichnet wird, muss den Beginn und den Umfang der verringerten Arbeitszeit enthalten. Ferner soll darin die gewünschte Verteilung der verringerten Arbeitszeit angegeben sein (§ 15 Absatz 7 Satz 3 BEEG).

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 BEEG). Sind beide Elternteile erwerbstätig und nehmen

gemeinsam Elternzeit in Anspruch, gilt diese Höchstgrenze bezogen auf das jeweilige Arbeitsverhältnis für jeden Elternteil. Elternzeitregelungen, die einvernehmlich im sog. Konsensverfahren getroffen wurden, sind hingegen nicht auf den Anspruch auf zweimalige Verringerung der Arbeitszeit anzurechnen. Der Anspruch auf Vertragsänderung erstreckt sich auch auf die Verteilung der verringerten Arbeitszeit (BAG-Urteil vom 19. Februar 2013 – 9 AZR 461/11 – Rn. 19, 32). Eine abweichende einvernehmliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten ist im Rahmen der Vertragsfreiheit nicht ausgeschlossen (siehe oben Ziffern 2.5 und 2.6); der Arbeitgeber hat dann bei seiner Entscheidung aber einen weitgehenden Ermessensspielraum.

2.10 Rückkehr zum bisherigen Beschäftigungsumfang

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

2.11 Ablehnung durch Arbeitgeber

Soweit nicht sämtliche Voraussetzungen des § 15 Absatz 7 BEEG 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.

Falls der Arbeitgeber die beantragte Verringerung oder Verteilung der Arbeitszeit ablehnen will, muss er dies der/dem Beschäftigten innerhalb von vier Wochen nach Zugang des Antrags mit schriftlicher Begründung mitteilen (§ 15 Absatz 7 Satz 4 BEEG).

An das Gewicht der Ablehnungsgründe (§ 15 Absatz 7 Satz 1 Nr. 4 BEEG) stellt das BAG erhebliche Anforderungen; die entgegenstehenden betrieblichen Interessen müssen zwingende Hindernisse für die beantragte Verkürzung der Arbeitszeit sein (BAG vom 15. Dezember 2009 - 9 AZR 72/09). Diese Anforderungen sind u. a. erfüllt, wenn der Arbeitsplatz nicht teilbar ist, die/der Beschäftigte mit verringerter Arbeitszeit nicht eingeplant werden kann oder keine Beschäftigungsmöglichkeit besteht (BAG vom 5. Juni 2007 - 9 AZR 82/07 - AP Nr. 49 zu § 15 BErzGG).

Beschäftigte, die im Rahmen ihrer Elternzeit zunächst nur eine vollständige Freistellung in Anspruch genommen haben, sind nicht gehindert, erst im Laufe der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung zu beantragen. Der Arbeitgeber kann sich in diesem Fall in der Regel auf entgegenstehende dringenden betriebliche Gründe berufen, wenn er für die Dauer der Elternzeit eine Vollzeitvertretung eingestellt hat, die nicht bereit ist ihre Arbeitszeit zu vermindern und auch kein anderer vergleichbarer Arbeitnehmer zur Verringerung der Arbeitszeit bereit ist (BAG vom 19. April 2005 - 9 AZR 233/04 - AP Nr. 44 zu § 15 BErzGG).

Kommt eine versicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung zwischen 15 und 30 Wochenstunden nicht zustande, obwohl die/der Beschäftigte während der Elternzeit arbeiten möchte, besteht ggf. die Möglichkeit, Arbeitslosengeld während der Elternzeit zu beziehen. Nähere Auskünfte dazu erteilt die zuständige Agentur für Arbeit.

2.12 Rechtsschutzmöglichkeiten

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

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 oder selbstständige Tätigkeit

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

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

Umfang sie/er bei welchem Arbeitgeber welcher Teilzeitarbeit bzw. welcher selbstständigen Tätigkeit nachgehen will. Üben Beschäftigte während der Elternzeit mit Zustimmung des beurlaubenden Arbeitgebers eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber aus, ist dies aus der Sicht des beurlaubenden Arbeitgebers so zu bewerten, als würde die/der Beschäftigte während der Elternzeit keine Tätigkeit ausüben. Es wird jedoch darauf hingewiesen, dass eine Beschäftigung bei einer anderen Landesbehörde keine Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber ist.

4. Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern anderer Arbeitgeber

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

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

1. Befristet Beschäftigte

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

2. Beschäftigungszeit

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

3. Betriebliche Altersversorgung

Eine bestehende Pflichtversicherung in der Zusatzversorgung wird durch die Elternzeit nicht berührt. Da während der Elternzeit im Rahmen des ruhenden Arbeitsverhältnisses kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt gezahlt wird, sind während dieser Zeit grundsätzlich auch keine Umlagen oder Beiträge zu entrichten (vgl. § 16 ATV). Daher können auch keine Versorgungspunkte nach § 8 ATV erworben werden.

Wird während der Elternzeit die Jahressonderzahlung nach § 20 TV-L gezahlt (vgl. nachstehend Ziffer 5), gehört diese Einmalzahlung insoweit nicht zum zusatzversorgungspflichtigen Entgelt, als sie auf die Elternzeit entfällt (§ 15 Absatz 2 ATV i. V. m. Satz 1 Nr. 14 der Anlage 3 zum ATV). Zur Bemessung der Umlagen/Beiträge zur Zusatzversorgung ist der Betrag der Jahressonderzahlung für jeden bei der Berechnung der Jahressonderzahlung berücksichtigten Kalendermonat, für den keine Umlagen/Beiträge für laufendes zusatzversorgungspflichtiges Entgelt zu entrichten war, um ein Zwölftel zu vermindern; die Umlagen/Beiträge sind nur aus dem ggf. verbleibenden Restbetrag zu entrichten. Die Jahressonderzahlung ist in dem Kalendermonat zu berücksichtigen, in dem sie gezahlt worden ist.

Obwohl während der Elternzeit somit grundsätzlich kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt vorliegt, werden dem Versorgungskonto der/des Beschäftigten bei der Zusatzversorgungseinrichtung zusätzliche Versorgungspunkte als soziale Komponenten gutgeschrieben (§ 9 Absatz 1 ATV). Für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis wegen einer Elternzeit ruht, sieht die derzeitige tarifvertragliche Regelung vor, dass für jedes Kind, für das ein Anspruch auf Elternzeit besteht - also höchstens 36 Kalendermonate je Kind - diejenigen Versorgungspunkte berücksichtigt werden, die sich bei einem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt von 500 € in diesem Monat ergeben würden. Bestehen mehrere zusatzversorgungspflichtige Arbeitsverhältnisse, bestimmt die/der pflichtversicherte Beschäftigte, für welches Arbeitsverhältnis die Versorgungspunkte berücksichtigt werden sollen. Falls während der Elternzeit noch Arbeitsentgelt aus einer Nachzahlung zufließt, ist dies unerheblich. Mutterschutzzeiten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 MuSchG werden ebenfalls als soziale Komponente berücksichtigt (§ 9 Absatz 1 Sätze 4 und 5 ATV). Für diese Zeiten werden die Versorgungspunkte berücksichtigt, die sich ergeben würden, wenn in dieser Zeit das fiktive Entgelt nach § 21 TV-L gezahlt worden wäre; diese Zeiten werden als Umlage-/Beitragsmonate für die Erfüllung der Wartezeiten berücksichtigt.

Wird während der Elternzeit bei demselben Arbeitgeber eine elterngeldunschädliche **Teilzeitbeschäftigung** ausgeübt, werden lediglich die Versorgungspunkte aus dem während der Teilzeitbeschäftigung erzielten zusatzversorgungspflichtigen Entgelt berücksichtigt; in diesem Fall werden keine Versorgungspunkte im Rahmen der so-

zialen Komponente nach § 9 Absatz 1 ATV gutgeschrieben. Dies gilt auch, wenn das tatsächliche Entgelt 500 € unterschreitet.

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

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

Wurde vor der Elternzeit eine Entgeltumwandlung vereinbart, ruht diese Vereinbarung, wenn während der Elternzeit kein Entgelt gezahlt wird. Soweit es Regelungen des Versicherungsträgers vorsehen, kann die/der Beschäftigte die Versicherung während der Elternzeit mit eigenen Beiträgen fortführen. Dies ist z. B. bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) der Fall. Hierauf sollten die Beschäftigten bei der Beantragung der Elternzeit hingewiesen werden (vgl. Ziffer II.10 der Hinweise zum TV-EntgeltU-B/L).

4. Entgelt

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

Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind (sog. unständige

Entgeltbestandteile) sowie der Tagesdurchschnitt nach § 21 TV-L sind gemäß § 24 Absatz 1 Satz 4 TV-L auch dann am Zahltag des zweiten auf ihre Entstehung folgenden Kalendermonats zu zahlen, wenn sich die Beschäftigten in diesem Monat in Elternzeit befinden. Die im bisherigen Tarifrecht enthaltenen Ausnahmeregelungen für Zeiträume ohne Entgeltanspruch wurden nicht in den TV-L übernommen.

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

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). Das Entgelt wird also zeitanteilig bemessen, d. h. es verringert sich grundsätzlich im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit reduziert wird.

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

5. Entgelt im Krankheitsfall

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

also nicht unterbrochen.

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

Beispiel:

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

Wird während der Elternzeit eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt, besteht Anspruch auf Entgelt im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlung und Krankengeldzuschuss) gemäß § 24 Absatz 2 TV-L nur in dem Umfang, der dem Verhältnis der individuell vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit ver-

gleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht. Für die Ermittlung der Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung ist gemäß Satz 3 der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 21 Satz 2 und 3 TV-L auf die Arbeitszeit nach der Arbeitszeitänderung abzustellen.

6. Beihilfe

Nur Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Januar 2001 begründet wurde, haben dem Grunde nach noch einen Anspruch auf Beihilfe (vgl. Artikel 144 des Bayerischen Beamtengesetzes). Während der Elternzeit besteht abweichend hiervon kein Anspruch auf Beihilfe, da auch kein Entgelt zusteht. Wird während der Elternzeit eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt, errechnet sich die Beihilfe entsprechend dem Anteil der im Rahmen der Teilzeitbeschäftigung vereinbarten Arbeitszeit.

7. Jahressonderzahlung

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

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

sonderzahlung.

Beispiel 1:

Ein Kind wird am 4. Juli 2012 geboren. Die Mutter war vor Beginn der Mutterschutzfristen Vollzeitbeschäftigte und nimmt im Anschluss an die Mutterschutzfristen vom 30. August bis zum vollendeten ersten Lebensjahr des Kindes Elternzeit - also bis zum 3. Juli 2013 des Folgejahres.

Tag der Entbindung, unterstellt zugleich 04.07.2012

der mutmaßliche Entbindungstag

<i>Schutzfrist vor der Geburt</i>	<i>23.05.2012 bis 03.07.2012</i>
<i>(§ 3 Absatz 2 MuSchG)</i>	<i>[= sechs Wochen bzw. 42 Kalendertage]</i>

<i>Schutzfristen nach der Geburt</i>	<i>05.07.2012 bis 29.08.2012</i>
<i>(§ 6 Absatz 1 MuSchG)</i>	<i>[= acht Wochen bzw. 56 Kalendertage]</i>

<i>Elternzeit, angemeldet bis zum vollendeten ersten Lebensjahr des Kindes</i>	<i>30.08.2012 bis 03.07.2013</i>
--	----------------------------------

Auswirkungen auf Jahressonderzahlung 2012

Im Kalenderjahr 2012 (= Kalenderjahr der Geburt des Kindes) unterbleibt eine Verminderung der Jahressonderzahlung für folgende Kalendermonate:

- **Januar bis Mai 2012**, da die Beschäftigte noch Anspruch auf Entgelt.
- **Juni, Juli und August 2012**, da die Beschäftigte wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 MuSchG kein Tabellenentgelt erhalten hat – im „Teilmonat“ August 2012 zeitweise (§ 20 Absatz 4 Satz 2 Buchstabe b TV-L) und
- **September bis Dezember 2012**, denn im Kalenderjahr der Geburt des Kindes erfolgt keine Verminderung für Kalendermonate, in denen wegen der Elternzeit an keinem Tag Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TV-L bestand, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit (29. August 2012) Anspruch auf (Entgelt oder) Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestand (§ 20 Absatz 4 Satz 2 Buchstabe c TV-L).

Auswirkungen auf Jahressonderzahlung 2013

In dem auf die Geburt des Kindes folgenden Kalenderjahr ist die Jahressonderzahlung jedoch für die Kalendermonate, in denen wegen der Inanspruchnahme der Elternzeit an keinem Tag Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TV-L bestand (§ 20 Absatz 4 Satz 1 TV-L), anteilig um ein Zwölftel zu vermindern. Die Jahressonderzahlung 2013 (= Folgejahr nach der Geburt des Kindes) ist für die sechs vollen Kalendermonate ohne Entgeltanspruch während der Elternzeit (Januar bis Juni 2013) um 6/12 zu vermindern. Für den Kalendermonat Juli 2013 als sog. Teilmonat unterbleibt die Kürzung, weil ab dem 4. Juli wieder ein Entgeltanspruch besteht.

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

Zu beachten ist allerdings, dass die vorzeitige Beendigung der Elternzeit nicht auf den Beginn der Mutterschutzfrist zurückwirkt, wenn eine Schutzfrist nach dem Mutterschutzgesetz bereits zu laufen begonnen hat und die Beschäftigte erst sodann die Elternzeit beendet. In diesem Sonderfall ist der zunächst als Elternzeit genommene Zeitraum auch rechtlich weiterhin als Zeit der Elternzeit zu behandeln. Zur vorzeitigen Beendigung der Elternzeit zur Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen siehe auch Abschnitt I Ziffer 5.

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

Beispiel 2:

Sachverhalt wie im Beispiel 1 mit folgender Abwandlung:

Während der laufenden Elternzeit für das erste Kind, die bis zum 3. Juli 2013 angemeldet wurde, wird die Beschäftigte erneut schwanger. Das zweite Kind wird am 1. August 2013 geboren. Mit Beginn der Mutterschutzfristen für ihr zweites Kind (= 20. Juni 2013) beendet die Beschäftigte die für das erste Kind bereits laufende Elternzeit vorzeitig. Im Anschluss an die Mutterschutzfristen nimmt sie für das zweite Kind Elternzeit in Anspruch, und zwar wiederum bis zum vollendeten ersten Lebensjahr dieses Kindes (also bis 31. Juli 2014).

Laufende **Elternzeit für erstes** 30.08.2012 bis 03.07.2013

Kind

(= angemeldeter Zeitraum)

Zweites Kind:

Tag der Entbindung, unterstellt 01.08.2013

zugleich der mutmaßliche Ent-
bindungstag

Schutzfrist vor der Geburt 20.06.2013 bis 31.07.2013

(§ 3 Absatz 2 MuSchG)

[= sechs Wochen bzw. 42 Kalendertage]

Schutzfrist nach der Geburt

02.08.2013 bis 26.09.2013

(§ 6 Absatz 1 MuSchG)

[= acht Wochen bzw. 56 Kalendertage]

Elternzeit, angemeldet bis zu 27.09.2013 bis 31.07.2014

dessen vollendetem ersten Le-
bensjahr

Auswirkungen auf Jahressonderzahlung 2013

Das Kalenderjahr 2013, als Kalenderjahr der Geburt des zweiten Kindes, ist zugleich das Folgejahr nach der Geburt des ersten Kindes. Deshalb verbleibt es aufgrund der Inanspruchnahme der Elternzeit für das erste Kind bei einer anteiligen Verminderung der Jahressonderzahlung. Abweichend vom Beispiel 1 ist die Jahressonderzahlung 2013 aber nur noch anteilig um 5/12 zu vermindern, und zwar für die Kalendermonate **Januar bis Mai 2013**.

Für den Kalendermonat **Juni 2013** unterbleibt die Verminderung nunmehr nach § 20 Absatz 4 Satz 2 Buchstabe b TV-L. Aufgrund der vorzeitigen Beendigung der Elternzeit zur Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen ändert der Juni

2013 als Kalendermonat insgesamt seinen Rechtscharakter. Mit Beginn der Mutterschutzfrist ab 20. Juni 2013 ist für den Ausfall des Tabellenentgelts nämlich nicht mehr die ursprünglich für diesen Zeitraum angemeldete Elternzeit allein ursächlich.

Auch für die restlichen Kalendermonate bis zum Ende des Kalenderjahres 2013 unterbleibt die Verminderung der Jahressonderzahlung, und zwar aus folgenden Gründen:

- **Juli, August und September 2013**, da die Beschäftigte den Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 MuSchG unterliegt - in den „Teilmonaten“ Juni und September zeitweise (§ 20 Absatz 4 Satz 2 Buchstabe b TV-L) und
- **September bis Dezember 2013**, weil die Inanspruchnahme der Elternzeit noch im Kalenderjahr der Geburt des zweiten Kindes erfolgt (§ 20 Absatz 4 Satz 2 Buchstabe c TV-L).

Auswirkungen auf Jahressonderzahlung 2014

Die Jahressonderzahlung 2014 ist wegen der Inanspruchnahme der Elternzeit um 7/12 zu kürzen. Die Ausnahmeregelung nach § 20 Absatz 4 Satz 2 Buchstabe c TV-L greift für die Kalendermonate **Januar bis Juli 2014** nicht, da es sich bereits um das auf die Geburt des zweiten Kindes folgende Kalenderjahr handelt.

Wird während der Elternzeit eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt, ist für die Höhe der Jahressonderzahlung grundsätzlich der Umfang der elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung maßgebend. Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Jahressonderzahlung ist dabei regelmäßig das der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlte monatliche Entgelt (§ 20 Absatz 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 Be-

schäftigungsverbots vor der Geburt nach § 3 Absatz 2 MuSchG).

Beispiel 3:

Eine bisher in Vollzeit beschäftigte Arbeitnehmerin, deren Kind am 4. Januar 2012 geboren wird, nimmt nach Ablauf der achtwöchigen Mutterschutzfrist ab 1. März 2012 Elternzeit bis zum 3. Januar 2015. Gleichzeitig nimmt sie eine für die Dauer der Elternzeit vereinbarte Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 16 Wochenstunden auf.

Auswirkungen auf Jahressonderzahlung 2012

Für das Kalenderjahr 2012 (= Kalenderjahr der Geburt des Kindes) unterbleibt eine Verminderung der Jahressonderzahlung. In den Monaten Januar und Februar 2012 unterlag die Beschäftigte den Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 MuSchG (§ 20 Absatz 4 Satz 2 Buchstabe b TV-L) und ab dem 1. März 2012 bestand wieder Anspruch auf (Teilzeit-)Entgelt (§ 20 Absatz 4 Satz 1 TV-L). Da die Elternzeitmonate März bis Dezember 2012 im Kalenderjahr der Geburt des Kindes liegen (§ 20 Absatz 4 Satz 2 Buchstabe c TV-L), bestünde in diesem Fall auch ohne Teilzeitbeschäftigung Anspruch auf eine ungekürzte Jahressonderzahlung.

Als **Bemessungsgrundlage** für die Jahressonderzahlung im Jahr 2012 wird aufgrund des § 20 Absatz 3 Satz 4 TV-L der monatliche Durchschnitt derjenigen Entgelte zugrunde gelegt, der bei einer unterstellten Vollzeitbeschäftigung in den Monaten Juli, August und September 2012 zugestanden hätte.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist nämlich mindestens derjenige Betrag zu zahlen, der einer/einem Beschäftigten ohne Ausübung einer eltern-geldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit als Jahressonderzahlung zustehen würde (BAG vom 24. Februar 1999 - 10 AZR 5/98 - und vom 12. Januar 2000 - 10 AZR 930/98 - AP Nrn. 21 und 23 zu §§ 22, 23 BAT Zuwendungs-TV).

Für die neben dem Beschäftigungsumfang ansonsten noch maßgebenden Kriterien (z. B. Entgeltgruppe, Entgeltstufe) ist hingegen nicht auf den Tag vor dem Beginn

der Elternzeit, sondern weiterhin auf die Verhältnisse im eigentlichen Bemessungszeitraum abzustellen.

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

Beispiel 4:

Sachverhalt wie im Beispiel 3 mit folgender Abwandlung:

Während der Elternzeit wird die Beschäftigte erneut schwanger. Das zweite Kind wird am 1. August 2013 geboren. Bereits mit dem Beginn der Mutterschutzfristen (20. Juni 2013) hatte die Beschäftigte die Elternzeit für das erste Kind vorzeitig beendet. Im Anschluss an die Mutterschutzfristen nimmt sie ab 27. September 2013 Elternzeit bis Ende 2014. Eine erneute elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung wurde nicht vereinbart.

*Laufende **Elternzeit für erstes Kind** 01.03.2012 bis 03.01.2014
(= angemeldeter Zeitraum)*

Zweites Kind:

*Tag der Entbindung, unterstellt zu- 01.08.2013
gleich der mutmaßliche Entbin-
dungstag*

*Schutzfrist vor der Geburt 20.06.2013 bis 31.07.2013
(§ 3 Absatz 2 MuSchG) [= sechs Wochen bzw. 42 Kalendertage]*

Schutzfrist nach der Geburt (§ 6 Absatz 1 MuSchG)	02.08.2013 bis 26.09.2013 [= acht Wochen bzw. 56 Kalendertage]
--	---

Auswirkungen auf Jahressonderzahlung 2013

Das Kalenderjahr 2013, als Kalenderjahr der Geburt des zweiten Kindes, ist zugleich das Folgejahr nach der Geburt des ersten Kindes. Deshalb ist die Jahressonderzahlung 2013 für die Kalendermonate Januar bis Mai 2013 anteilig um 5/12 zu vermindern.

Für die restlichen Kalendermonate bis zum Ende des Kalenderjahres 2013 unterbleibt die Verminderung der Jahressonderzahlung, und zwar aus folgenden Gründen:

- **Juni bis September 2013**, da die Beschäftigte den Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 MuSchG unterliegt - in den „Teilmonaten“ Juni und September zeitweise (§ 20 Absatz 4 Satz 2 Buchstabe b TV-L) und
- **September bis Dezember 2013**, weil die Inanspruchnahme der Elternzeit noch im Kalenderjahr der Geburt des zweiten Kindes erfolgt (§ 20 Absatz 4 Satz 2 Buchstabe c TV-L).

Hinsichtlich der **Bemessungsgrundlage** ist festzustellen, dass die Beschäftigte im Bemessungszeitraum (Juli, August und September 2013) kein berücksichtigungsfähiges Entgelt erhalten hat. In diesen Fällen ist nach Satz 4 der Protokollerklärung zu § 20 Absatz 3 TV-L der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand maßgeblich. Von daher wäre auf die Teilzeitbeschäftigung im Mai 2013 (Beschäftigungsumfang von 16 Stunden) abzustellen. Dies hätte das nicht sachgerechte Ergebnis zur Folge, dass die Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit zu einer geringeren Jahressonderzahlung führen würde als bei einer vollständigen Freistellung von der Arbeitsleistung. Ohne die während der Elternzeit für das erste Kind erbrachte Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 16 Wochenstunden wäre nämlich als Ersatzzeitraum auf das Vollzeitentgelt aus Oktober 2011 abzustellen (Beschäftigungsumfang am Tag vor Beginn der Elternzeit).

Um zu vermeiden, dass Beschäftigte infolge einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit eine geringere Jahressonderzahlung erhalten, als ihnen im Falle einer

elternzeitbedingten vollständigen Freistellung von der Arbeitsleistung zugestanden, bedürfte es in diesen Fällen einer übertariflichen Entscheidung, damit der im Rahmen einer Vergleichsberechnung ermittelte Unterschiedsbetrag gezahlt werden kann.

8. Jubiläumsgeld

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

9. 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.

Wird während der Elternzeit eine elterngeldunschädliche **Teilzeitbeschäftigung** ausgeübt, besteht der Anspruch auf die tarifliche Besitzstandszulage weiter. Die Höhe der Besitzstandszulage ist aber nach der allgemeinen Regelung zur zeitanteiligen Bemessung des Entgelts von Teilzeitbeschäftigten gemäß § 24 Absatz 2 TV-L anzupassen (§ 11 Absatz 2 Satz 1 TVÜ-Länder. Besonderheiten gelten, sofern Teilzeitbeschäftigten zum Überleitungstichtag der kinderbezogene Ortszuschlag und

damit auch die Besitzstandszulage jeweils in voller Höhe zustanden (Konkurrenzfall ohne Teilzeitanrechnung gemäß § 29 Absatz 6 Satz 3 BAT). Nach dem BAG-Urteil vom 15. November 2012 – 6 AZR 373/11 – führt eine spätere Arbeitszeiterhöhung unterhalb der Vollzeitbeschäftigung hier nicht dazu, dass sich die bis dahin volle Besitzstandszulage zeitanteilig vermindert. D. h. der oberhalb einer zeitanteiligen Berechnung liegende Betrag der Besitzstandszulage wird solange aufrechterhalten, wie zumindest der Beschäftigungsumfang zum Zeitpunkt der Überleitung besteht.

10. Sterbegeld

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

11. Stufenlaufzeit/Stufenaufstieg

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

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 Stufenlaufzeit wird während der Elternzeit angehalten und läuft bei Wiederaufnahme der Beschäftigung nahtlos dort weiter, wo die/der Beschäftigte innerhalb der Stufe aufgehört hat. Die Inanspruchnahme der Elternzeit führt somit nicht zu einer Rückstufung gemäß § 17 Absatz 3 Satz 3 TV-L. Entsprechendes gilt bei einem Sonderurlaub zur Kinderbetreuung unabhängig von der Dauer der Beurlaubung.

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

12. Urlaub (Erholungs-/Zusatzurlaub)

12.1. Wartezeit

Der volle Anspruch auf den Erholungsurlaub wird gemäß § 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. Auch während des Ruhens der beiderseitigen Hauptleistungspflichten infolge der Elternzeit entstehen Urlaubsansprüche (vgl. Urteil des BAG vom 17. Mai 2011 - 9 AZR 197/10 -).

12.2. Kürzung vor Urlaubsgewährung

Nach § 17 Absatz 1 BEEG kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub, der der/dem Beschäftigten für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen. Dies gilt nicht, wenn die/der Be-

schäftigte bei dem Arbeitgeber während der Elternzeit Teilzeitarbeit leistet. Die gesetzliche Kann-Regelung zur Kürzung des Erholungsurlaubs bezieht sich auf die Gesamtdauer des Jahresurlaubs, d. h. sowohl auf den gesetzlichen Mindesturlaub jeder Art (Urlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz und dem Jugendarbeitsschutzgesetz, Zusatzurlaub für schwer behinderte Menschen nach § 125 SGB IX) als auch auf den darüber hinausgehenden tariflichen Erholungsurlaub nach §§ 26, 27 TV-L (vgl. BAG Entscheidung vom 17. Mai 2011 – 9 AZR 197/10 –; ErfK-Dörner, 10. Aufl. 2010, § 17 BEEG, Rz. 3; Weber/Banse, Das Urlaubsrecht des öffentlichen Dienstes, II/0 a, Rz. 186).

Diese Kann-Regelung zur Kürzung des Erholungsurlaubs ist im Geltungsbereich des TV-L eine Muss-Regelung, denn der TV-L sieht vor, dass für jeden vollen Kalendermonat des Ruhens des Arbeitsverhältnisses die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs zwingend um ein Zwölftel zu kürzen ist (§ 26 Absatz 2 Buchstabe c TV-L). Beginnt oder endet die Elternzeit im Laufe eines Kalendermonats, sind diese Teilmonate bei der Kürzung des Urlaubsanspruchs nicht zu berücksichtigen. Eine Kürzung kommt ferner nicht hinsichtlich solcher Monate in Betracht, in die (auch) Zeiten mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 MuSchG fallen. Die Kürzung betrifft auch den Zusatzurlaub bei Wechselschicht- und Schichtarbeit gemäß § 27 Absatz 2 TV-L. Beginnt die Elternzeit während der zwei- bzw. viermonatigen Anwartschaftsdauer für den Erwerb dieses Urlaubsanspruchs, verfällt die bereits zurückgelegte Zeit, da die zwei- bzw. viermonatige Anwartschaftsdauer zusammenhängend erbracht werden muss. Nach Wiederaufnahme der Tätigkeit beginnt die zwei- bzw. viermonatige Frist erneut zu laufen.

12.3. Kürzung nach Urlaubsgewährung

Hat die/der Beschäftigte vor Beginn der Elternzeit mehr Urlaub erhalten, als ihr/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 zu

viel gewährten Urlaubstage kürzen (§ 17 Absatz 4 BEEG).

Die Kürzung muss sich damit auf den Urlaubsanspruch des Kalenderjahres beziehen, in welchem die/der Beschäftigte aus der Elternzeit zurückkehrt. Jedoch erlischt das Kürzungsrecht des Arbeitgebers, wenn er der/dem Beschäftigten nach Wiederaufnahme der Arbeit zunächst Urlaub in dem Umfang erteilt, um den er den neuen Urlaub hätte kürzen können (Gallner, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 14. Auflage 2014, § 17 BEEG, Rn. 7). Ferner kann der Arbeitgeber den Urlaub nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr durch eine Erklärung gegenüber dem Arbeitnehmer wegen Elternzeit nach § 17 Absatz 1 Satz 1 BEEG kürzen. Sofern ein Beschäftigter aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet ist es für die Kürzungsmöglichkeit sehr wichtig, dass der Arbeitgeber vor dem Ausscheiden die Kürzung des Erholungsurlaubs für die Dauer der Elternzeit gegenüber dem/der Beschäftigten erklärt (BAG Entscheidung vom 19. Mai 2015 – 9 AZR 724/13-).

Es wird empfohlen, von dieser Kürzungsmöglichkeit spätestens bei Beendigung der Elternzeit Gebrauch zu machen; in jedem Fall aber vor Gewährung eines späteren Urlaubsanspruchs. In der Praxis empfiehlt es sich, die Beschäftigten über eine vorgenommene Kürzung des Anspruchs nach § 17 Absatz 4 BEEG rechtzeitig zu informieren.

12.4. 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), anderenfalls verfällt er. 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.

Beispiel:

Eine Beschäftigte, deren Kind am 22. Juli 2012 geboren wurde, nimmt bis

zum 21. Juli 2015 Elternzeit in Anspruch. Der vor dem Beginn der Mutterschutzfrist nicht in Anspruch genommene Jahresurlaub aus 2012 ist in den Jahren 2015 und/oder 2016 nachzugewähren. Ende des Übertragungszeitraums ist also der 31. Dezember 2016.

Das gilt auch für den Fall, dass Erholungsurlaub vor dem Beginn der Elternzeit aufgrund anhaltender Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit nicht gewährt werden konnte (vgl. BAG vom 24. März 2009 - 9 AZR 983/07 - AP Nr. 39 zu § 7 BUrlG).

Der Übertragungszeitraum für den nachzugewährenden Urlaub verlängert sich, wenn der aufgrund der ersten Elternzeit zu übertragende Urlaubsanspruch wegen einer sich unmittelbar an die erste Elternzeit anschließenden weiteren Elternzeit nicht genommen werden kann (BAG vom 20. Mai 2008 - 9 AZR 219/07 - AP Nr. 12 zu § 17 BErzGG). Der bereits einmal wegen der ersten Elternzeit übertragende Urlaubsanspruch ist dann nach Beendigung der weiteren Elternzeit in dem laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr nachzugewähren. Der nachzugewährende Urlaub kann unter bestimmten Voraussetzungen weiter übertragen werden, wenn die/der Beschäftigte aufgrund von krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit keine Möglichkeit hatte, den Urlaub in diesem Zeitraum zu nehmen (vgl. Schreiben des Bayerischen Staatsministerium der Finanzen vom 21. August 2012, Az.: 25 – P 2621 – 005 – 22 738/12, BAG Entscheidung vom 24. März 2009 – 9 AZR 983/07 -).

Bei einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit scheidet die Anwendung der Übertragungsvorschrift aus (vgl. Ziffer 12.6).

12.5. 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 ge-

macht werden. Die bereits laufende Elternzeit wird aus derartigen Anlässen also nicht unterbrochen.

12.6. 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 elterngeldunschädlichen 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. Soweit also im Rahmen der elterngeldunschädlichen 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.

Hinsichtlich des Urlaubsanspruchs bei Wechsel von einer Vollzeitbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung bei gleichzeitiger Änderung der Zahl der wöchentlichen Arbeitstage wird auf das Schreiben des Bayerischen Staatsministerium der Finanzen vom 9. November 2015 (Az.: 25-P 2621-3/5) zum BAG-Urteil vom 10. Februar 2015 – 9 AZR 53/14 (F) verwiesen.

12.7. 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). Die Abgeltung richtet sich nach der gesetzlichen Regelung in § 7 Absatz 4 BUrlG, da der TV-L selbst keine entsprechende Regelung mehr enthält (vgl. den Verweis in § 26 Absatz 2 TV-L: „Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz ...“). Nach § 7 Absatz 4 BUrlG ist Urlaub abzugelten, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann.

13. Vermögenswirksame Leistungen

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

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).

IV. Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen einer Elternzeit

1. Allgemeines

Vor Beginn der Elternzeit sollten die betroffenen Beschäftigten sich von den jeweils zuständigen Sozialversicherungsträgern beraten lassen. Die Dienststellen sollten insbesondere aus haftungsrechtlichen Gründen von einer Beratung absehen.

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

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

Wird während der Elternzeit eine kurzfristige Beschäftigung ausgeübt (nicht mehr als zwei Monate bzw. insgesamt 50 Arbeitstage – vom 1. Januar 2015 bis einschließlich 31. Dezember 2018 betragen die Zeitgrenzen vorübergehend drei Monate oder 70 Arbeitstage - im Kalenderjahr) und überschreitet das Arbeitsentgelt aus dieser befristeten Beschäftigung 450 €, kommt eine Geringfügigkeit gemäß § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV nach Auffassung der Spitzenverbände der Sozialversicherung hingegen nicht in Betracht. Danach werden derartige zulässige Teilzeitbeschäftigungen während der Elternzeit berufsmäßig ausgeübt und unterliegen daher der Versicherungspflicht zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung (vgl. Geringfügigkeitsrichtlinien vom 12. November 2014 Tz. B 2.3.3.3).

2. Kranken- und Pflegeversicherung

Während der Zeit, für die Elterngeld gezogen oder Elternzeit in Anspruch genommen wird, bleibt die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung aufrechterhalten (§ 192 Absatz 1 Nr. 2 SGB V, § 49 Absatz 2 SGB XI). Pflichtmitglieder, die außer dem Elterngeld keine weiteren beitragspflichtigen Einnahmen beziehen, sind für die Dauer der Elternzeit beitragsfrei versichert. Die Beitragsfreiheit gilt jedoch nur für das Elterngeld selbst, nicht für andere beitragspflichtige Einnahmen. 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.

Für bisher freiwillig Versicherte führt der Bezug von Elterngeld oder die Inanspruchnahme von Elternzeit nicht zu einer Veränderung ihrer freiwilligen Mitgliedschaft. 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 und des § 56 Absatz 3 SGB XI unberücksichtigt (vgl. § 250 Absatz 2 SGB V; § 59 Absatz 4 SGB XI). Der Arbeitgeber zahlt in dieser Zeit keinen Beitragszuschuss nach § 257 SGB V bzw. § 61 SGB XI.

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

Bislang **privat Krankenversicherte**, die zuletzt vor Beginn der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz oder vor Inanspruchnahme der Elternzeit versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht befreit waren, bleiben während der Schutzfristen

nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 MuSchG und der Elternzeit weiterhin privat krankenversichert; eine Aufnahme in die beitragsfreie Familienversicherung über die Mitgliedschaft des Ehegatten bzw. des Lebenspartners in der gesetzlichen Krankenversicherung ist ausgeschlossen. Privat Krankenversicherte müssen ihre Versicherungsprämien während der Elternzeit in voller Höhe selbst tragen. Der Arbeitgeber zahlt während der Elternzeit auch keinen Beitragszuschuss nach § 257 SGB V bzw. § 61 SGB XI.

Sofern beide Elternteile privat krankenversichert sind und sich bei der Elternzeit abwechseln, gilt Folgendes: Nimmt der beim Freistaat Bayern beschäftigte Elternteil seine Tätigkeit wieder auf (z. B. während der andere Elternteil die zwei Partnerschaftsmonate in Anspruch nimmt), lebt der während der Inanspruchnahme der Elternzeit entfallene Anspruch auf den Beitragszuschuss nach § 257 SGB V bzw. § 61 SGB XI wieder auf. Für die Dauer der Mutterschutzfristen nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 MuSchG und/oder der Elternzeit des anderen ebenfalls privat krankenversicherten Elternteils ist im Rahmen der Höchstgrenzen ein sog. erweiterter Beitragszuschuss nach § 257 SGB V zu zahlen (vgl. Abschnitt III 3.5.3 der Hinweise zum Vollzug des § 257 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V), übermittelt mit Schreiben des Staatsministeriums der Finanzen vom 21. Oktober 2011 – 25-P 2504-001-37560/11, geändert durch Schreiben des Staatsministerium der Finanzen vom 27. Januar 2014 - 25-P 2504-001-2257/14 und vom 19. Oktober 2015 - Az.: 25-P 2504-2/3).

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

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

Tritt die Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung infolge der während der Elternzeit ausgeübten elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung nach § 5 Absatz 1 Nr. 1 SGB V ein, tritt zugleich die Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung nach § 20 Absatz 1 Satz 1 i. V. m. Satz 2 Nr. 1 SGB XI ein. Unter den Voraussetzungen des § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB V können sich diese

Beschäftigten allerdings auf Antrag von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreien lassen und aufgrund des § 23 Absatz 1 SGB XI als Versicherte eines privaten Krankenversicherungsunternehmens oder sofern sie aufgrund des § 22 Absatz 1 SGB XI als freiwillige Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung privat pflegeversichert sind, 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.

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.

3. Arbeitslosenversicherung

Zeiten des Bezugs von Mutterschaftsgeld sowie Zeiten der Erziehung eines Kindes unter drei Jahren werden unter den in § 26 Absatz 2 und Absatz 2a des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) näher bestimmten Voraussetzungen als Versicherungszeit berücksichtigt. Sie dienen damit auch zur Erfüllung der Voraussetzungen für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld. Kommt eine beantragte Teilzeitbeschäftigung zwischen 15 und 30 Wochenstunden nicht zustande, besteht bei Vorliegen der

Voraussetzungen im Übrigen (§ 137 SGB III) Anspruch auf Arbeitslosengeld auch während einer Elternzeit. Nähere Auskünfte erteilt die zuständige Agentur für Arbeit.

4. Rentenversicherung

Informationen dazu, unter welchen Voraussetzungen dem Rentenkonto Beiträge für Kindererziehungszeiten gutgeschrieben werden, enthält die Broschüre „Kindererziehung – Plus für die Rente“. Diese kann kostenlos bei der Deutschen Rentenversicherung, Vordruckversandstelle, 10704 Berlin angefordert oder im Internet unter www.deutsche-rentenversicherung-bund.de heruntergeladen werden.

C. Geburten ab dem 1. Juli 2015

Es werden nur die Änderungen im Vergleich zum Recht für die Geburten vor dem 1. Juli 2015 dargestellt.

V. Anspruch auf Elternzeit

1. Persönliche Anspruchsvoraussetzungen

1.1. Anspruchsvoraussetzungen der Elternzeit für Großeltern

Durch das Gesetz vom 18. Dezember 2014 wurde für Geburten ab dem 1. Juli 2015 die Möglichkeit der Inanspruchnahme von (Groß-)Elternzeit erweitert (§ 15 Absatz 1a).

Voraussetzung für die Inanspruchnahme ist, dass Beschäftigte mit ihrem Enkelkind in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen und

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

2. Dauer und Verteilung der Elternzeit

Der neue § 15 Absatz 2 Satz 2 ermöglicht es beiden Elternteilen, jeweils einen Anteil von bis zu 24 Monaten Elternzeit (statt bisher 12 Monate) erst später, nämlich zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes in Anspruch zu nehmen. Die bis zu 24 Monate können beliebig aus der möglichen Gesamtdauer der Elternzeit von 36 Monaten ausgewählt werden, d. h. es braucht nicht das „zweite“ und das „dritte Jahr“ zu sein.). Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist nicht (mehr) erforderlich. Nach § 16 Absatz 1 Satz 1 Nr. 2 ist allerdings die schriftliche Anmeldefrist von 13 Wochen zu beachten (siehe hierzu auch unter Ziffer 4).

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

Beispiel 1 (Mehrlingsgeburt):

Am 1. Oktober 2015 werden Zwillinge (A und B) geboren.

Der Vater nimmt nach Ende der Mutterschutzfrist der Mutter (er könnte auch bereits während der Mutterschutzfrist nach § 6 Absatz 1 MuSchG - also ab 1. Oktober 2015 - Elternzeit nehmen) für sein Kind A bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres am 30. September 2017 Elternzeit in Anspruch (Elternzeit für erstes und zweites Lebensjahr Kind A). Den verbleibenden Anteil der Elternzeit von 12 Monaten (drittes Lebensjahr) für das Kind A überträgt er auf die Zeit vom 1. Oktober 2018 bis 30. September 2019.

Für sein Kind B beansprucht er im Anschluss an die erste Elternzeit für Kind A vom 1. Oktober 2017 bis zum 30. September 2018 Elternzeit für das dritte Lebensjahr seines Kindes B. Nach der Neuregelung in § 15 Absatz 2 Satz 2 überträgt er 24 Monate der Elternzeit (die ersten beiden Lebensjahre) für Kind B auf die Zeit vom 1. Oktober 2019 bis 30. September 2021. Der Vater kann somit vom 1. Oktober 2015 bis zum 30. September 2021 (sechs Jahre) Elternzeit in Anspruch nehmen.

Bei einer Geburt vor dem 1. Juli 2015 konnten nach der bisherigen Regelung lediglich bis zu 12 Monate übertragen werden. Der Vater hätte folglich insgesamt nur fünf Jahre Elternzeit in Anspruch nehmen können.

Beispiel 2 (kurze Geburtenfolge):

Das Kind A wird am 1. Oktober 2015 und das Kind B am 1. Oktober 2016 geboren. Ohne Übertragung eines Anteils der Elternzeit würde sich die Elternzeit für Kind B an die Elternzeit für Kind A anschließen und mit Vollendung des dritten Lebensjahres von Kind B, d. h. zum 30. September 2019 enden.

Würde allerdings von der Übertragungsmöglichkeit Gebrauch gemacht, ergäbe sich folgende Elternzeit: Für Kind A nimmt die Mutter zwei Jahre bis zur Vollen-

dung des zweiten Lebensjahres Elternzeit, d. h. bis zum 30. September 2017. Im Anschluss daran nimmt sie für Kind B bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres, d. h. bis zum 30. September 2019 Elternzeit in Anspruch. Anschließend nimmt sie die jeweils übertragenen 12 Monate der Elternzeit für Kind A bis zum 30. September 2020 und für das Kind B dann anschließend die übertragenen 12 Monate bis zum 30. September 2021.

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

Beispiel 3 (kurze Geburtenfolge - zwischenzeitliche Erwerbstätigkeit):

Ausgangssituation (kurze Geburtenfolge) wie Beispiel 2. Alternativ könnte die Mutter auch Elternzeit für 12 Monate bis zum 30. September 2016 für das Kind A und im Anschluss hieran für das Kind B Elternzeit für einen Zeitraum von 24 Monaten bis zum 30. September 2018 in Anspruch nehmen. Die für Kind A verbleibenden 24 Monate Elternzeit und für Kind B verbleibenden 12 Monate Elternzeit könnte die Mutter - ohne Zustimmung des Arbeitgebers - auf den Zeitraum zwischen dem dritten und dem achten Lebensjahr des jeweiligen Kindes übertragen; beispielsweise auf den Zeitraum, in dem die Kinder eingeschult werden. Die Mutter müsste diese lediglich 13 Wochen vor dem geplanten Beginn der Elternzeit schriftlich vom Arbeitgeber verlangen (vgl. § 16 Absatz 1 Nr. 2).

3. Fristen für die Antragstellung / Inanspruchnahme der Elternzeit

Die Inanspruchnahme der Elternzeit bedarf nicht der Zustimmung des Arbeitgebers. Das gilt nunmehr auch für den Fall, dass ein Anteil von bis zu 24 Monaten übertragen und erst zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes genommen werden soll (siehe Ziffer 2.). Beschäftigte, die Elternzeit in Anspruch nehmen wollen,

müssen diese allerdings unter Beachtung der folgenden Fristen schriftlich von ihrem Arbeitgeber verlangen.

Mit der Neufassung des § 16 Absatz 1 Satz 1 richtet sich die Anmeldefrist nach der zeitlichen Lage der begehrten Elternzeit.

Nach § 16 Absatz 1 Satz 1 muss die/der Beschäftigte die Elternzeit

- a) für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes spätestens **sieben** Wochen (Nr. 1 a.a.O.) und
- b) für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes spätestens 13 Wochen (Nr. 2 a.a.O.)

vor Beginn schriftlich beantragen.

Für den Fall, dass eine Elternzeit vor dem dritten Geburtstag begonnen wird und ohne Unterbrechung über den dritten Geburtstag hinaus andauert, muss für den Elternzeitanteil vor dem dritten Geburtstag die siebenwöchige Anmeldefrist und für den Elternteilzeitanteil ab dem dritten Geburtstag die Anmeldefrist von 13 Wochen eingehalten werden.

Wird die Anmeldefrist nicht eingehalten, verschiebt sich der Termin für den Beginn der Elternzeit entsprechend; eine nochmalige Anmeldung ist nicht erforderlich. Eine angemessene Verkürzung der Anmeldefrist ist bei Vorliegen dringender Gründe (z. B. Beginn einer nicht planbaren Vollzeit- oder Adoptivpflege, der nicht planbar war, oder bei Frühgeburten für die Elternzeit des Vaters) ausnahmsweise möglich (§ 16 Absatz 1 Satz 3).

Die Elternzeit kann für jeden einzelnen Berechtigten auf **drei Zeitabschnitte** verteilt werden, eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist lediglich mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich (§ 16 Absatz 1 Satz 6).

Beispiel:

Die Mutter nimmt einen Teil der Elternzeit von 12 Monaten unmittelbar nach der Geburt, einen Teil von sechs Monaten mit Beginn des 18. Lebensmonats zur Eingewöhnung in die Kita und einen weiteren Teilabschnitt von 12 Monaten ab

dem 6. Geburtstag des Kindes mit der Einschulung in Anspruch.

Nach § 16 Absatz 1 Satz 8 haben Beschäftigte einen Anspruch auf Bescheinigung der Elternzeit. Bei einem Arbeitgeberwechsel ist bei der Anmeldung der Elternzeit auf Verlangen des neuen Arbeitgebers eine Bescheinigung des früheren Arbeitgebers über bereits genommene Elternzeit durch die/den Beschäftigten vorzulegen (§ 16 Absatz 1 Satz 9). Hierdurch kann der neue Arbeitgeber prüfen, ob der Anspruch der/des Beschäftigten auf insgesamt 36 Monate Elternzeit bereits durch den alten Arbeitgeber vollständig erfüllt wurde bzw. wie viel Elternzeit noch beansprucht werden kann.

4. Kündigung des Arbeitsverhältnisses während der Elternzeit

4.1. Durch Arbeitgeber veranlasst

Nach § 18 Absatz 1 Satz 1, 2 und 3 besteht ein besonderer Kündigungsschutz. Der Arbeitgeber darf ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, höchstens jedoch

- a) bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes acht Wochen vor Beginn der Elternzeit und
- b) zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes 14 Wochen vor Beginn der Elternzeit sowie während der Elternzeit nicht kündigen.

Als Endtermin dieser Frist ist der Tag der fachärztlich prognostizierten Geburt maßgeblich, wenn dieser vor dem Tag der tatsächlichen Geburt liegt.

Das gesetzliche Kündigungsverbot des § 18 BEEG besteht jedoch nur dann, wenn zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung sämtliche Anspruchsvoraussetzungen gemäß §§ 15 und 16 BEEG für die Elternzeit vorliegen (Urteil des BAG vom 12. Mai 2011 – 2 AZR 384/10 - Rn. 25, 30 und 22).

VI. Elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit

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

1. Allgemeines

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

In der Regel wird die elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber (beurlaubenden Arbeitgeber) ausgeübt werden (vgl. im Einzelnen unter Ziffer 2). Mit Zustimmung des bisherigen Arbeitgebers kann die Beschäftigung aber auch bei einem anderen Arbeitgeber (vgl. im Einzelnen unter Ziffern 3 und 4) oder als selbstständige Tätigkeit geleistet werden (§ 15 Absatz 4 Satz 3 BEEG).

2. Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber

2.1 Änderung des bestehenden Arbeitsvertrages

Das BEEG sieht für die Geltendmachung ein zweistufiges Verfahren vor. Angestrebt wird zunächst eine einvernehmliche Lösung (siehe Ziffer 2.5). Falls

eine Einigung im sog. Konsensverfahren nicht möglich ist, regelt den streitigen Teil das sog. Anspruchsverfahren (siehe Ziffer 2.8).

Wird mit Beschäftigten, deren arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vor Beginn der Elternzeit mehr als 30 Stunden im Durchschnitt des Monats beträgt, antragsgemäß eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung vereinbart, so muss dazu die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durch eine Änderung des bestehenden Arbeitsvertrages entsprechend reduziert werden. Das bestehende Arbeitsverhältnis wird - ggf. befristet für die Dauer der Elternzeit - in Bezug auf die gegenseitigen Hauptleistungspflichten (Erbringung der Arbeitsleistung und Zahlung des Entgelts) geändert.

2.2 Fortsetzung bereits vereinbarter Teilzeitbeschäftigungen

Eine bereits vor Beginn der Elternzeit bestehende Teilzeitbeschäftigung mit einem Umfang von nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats kann während der Elternzeit unverändert fortgesetzt werden (§ 15 Absatz 5 Satz 4 erste Alternative BEEG). Ein Antrag ist dazu nicht erforderlich. Unberührt hiervon bleibt der notwendige Antrag auf Elternzeit (§ 16 Absatz 1 Satz 1 BEEG).

2.3 Teilzeitanspruch

Das BEEG räumt den Beschäftigten während der Elternzeit einen grundsätzlichen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung ein, wenn keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen (sog. Anspruchsverfahren nach § 15 Absätze 6 und 7 BEEG). Ist eine Einigung über eine Verringerung der Arbeitszeit (vgl. § 15 Absatz 5 Satz 2 BEEG) nicht möglich, können die Beschäftigten gegenüber ihrem Arbeitgeber eine Verringerung ihrer Arbeitszeit nur beanspruchen, sofern alle fünf Voraussetzungen nach § 15 Absatz 7 BEEG kumulativ erfüllt sind (§ 15 Absatz 6 BEEG):

- (1) Der Arbeitgeber beschäftigt, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (§ 15 Absatz 7 Satz 1 Nr. 1); dabei werden Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 SGB IV ebenfalls mit dem Faktor 1 bewertet,
- (2) das Arbeitsverhältnis besteht ohne Unterbrechung bereits länger als sechs Monate (§ 15 Absatz 7 Satz 1 Nr. 2 BEEG),
- (3) die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit soll für mindestens zwei Monate auf einen Umfang von nicht weniger als 15 und nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats verringert werden (§ 15 Absatz 7 Satz 1 Nr. 3 BEEG),
- (4) dem Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen (§ 15 Absatz 7 Satz 1 Nr. 4 BEEG) und
- (5) der Anspruch auf Teilzeit wurde dem Arbeitgeber
 - a) für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes sieben Wochen und
 - b) für den Zeitraum zwischen dem dritten und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes 13 Wochen
 vor Beginn der Tätigkeit schriftlich mitgeteilt (§ 15 Absatz 7 Satz 1 Nr. 5 BEEG).

Die Mitteilung, die in § 15 Absatz 7 Satz 2 BEEG wieder als „Antrag“ bezeichnet wird, muss den Beginn und den Umfang der verringerten Arbeitszeit enthalten. Ferner soll darin die gewünschte Verteilung der verringerten Arbeitszeit angegeben sein (§ 15 Absatz 7 Satz 3 BEEG).

2.4 Erneute Verringerung der Arbeitszeit

Beschäftigte können während der Gesamtdauer der Elternzeit gegenüber ihrem Arbeitgeber höchstens zweimal eine Verringerung ihrer Arbeitszeit verlangen (§ 15 Absatz 6 BEEG). Sind beide Elternteile erwerbstätig und nehmen gemeinsam Elternzeit in Anspruch, gilt diese Höchstgrenze bezogen auf das

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

2.5 Ablehnung durch Arbeitgeber

Soweit nicht sämtliche Voraussetzungen des § 15 Absatz 7 BEEG 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.

Falls der Arbeitgeber die beantragte Verringerung oder Verteilung der Arbeitszeit ablehnen will, muss er dies der/dem Beschäftigten

- a) In einer Elternzeit zwischen der Geburt und dem vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes innerhalb von vier Wochen nach Zugang des Antrags oder
- b) In einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes nicht spätestens acht Wochen nach Zugang des Antrags mit schriftlicher Begründung mitteilen (§ 15 Absatz 7 Sätze 4 und 5 BEEG).

Andernfalls gilt die Zustimmung als erteilt und die Verringerung der Arbeitszeit wie auch die Verteilung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen der/des Beschäftigten als festgelegt (§ 15 Absatz 7 Sätze 5 und 6 BEEG; Zustimmungsfiktion).

An das Gewicht der Ablehnungsgründe (§ 15 Absatz 7 Satz 1 Nr. 4 BEEG) stellt das BAG erhebliche Anforderungen; die entgegenstehenden betrieblichen Interessen müssen zwingende Hindernisse für die beantragte Verkürzung der Arbeitszeit sein (BAG vom 15. Dezember 2009 - 9 AZR 72/09). Diese Anforderungen sind u. a. erfüllt, wenn der Arbeitsplatz nicht teilbar ist, die/der Beschäftigte mit verringerter Arbeitszeit nicht eingeplant werden kann oder keine Beschäftigungsmöglichkeit besteht (BAG vom 5. Juni 2007 - 9 AZR 82/07 - AP Nr. 49 zu § 15 BErzGG).

Beschäftigte, die im Rahmen ihrer Elternzeit zunächst nur eine vollständige Freistellung in Anspruch genommen haben, sind nicht gehindert, erst im Laufe der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung zu beantragen. Der Arbeitgeber kann sich in diesem Fall in der Regel auf entgegenstehende dringenden betriebliche Gründe berufen, wenn er für die Dauer der Elternzeit eine Vollzeitvertretung eingestellt hat, die nicht bereit ist ihre Arbeitszeit zu vermindern und auch kein anderer vergleichbarer Arbeitnehmer zur Verringerung der Arbeitszeit bereit ist (BAG vom 19. April 2005 - 9 AZR 233/04 - AP Nr. 44 zu § 15 BErzGG).

Kommt eine versicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung zwischen 15 und 30 Wochenstunden nicht zustande, obwohl die/der Beschäftigte während der Elternzeit arbeiten möchte, besteht ggf. die Möglichkeit, Arbeitslosengeld während der Elternzeit zu beziehen. Nähere Auskünfte dazu erteilt die zuständige Agentur für Arbeit.

2.6 Zustimmungsfiktion bei nicht fristgerechter Ablehnung

Neu ist die in Anlehnung an § 8 Absatz 5 TzBfG eingeführte Zustimmungsfiktion bei nicht fristgerechter Ablehnung des Antrags.

- a) Danach gilt zum einen die Zustimmung als erteilt und die Verringerung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen der/des Beschäftigten als festgelegt, wenn der Arbeitgeber die Verringerung der Arbeitszeit
 - in einer Elternzeit zwischen der Geburt und dem vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes nicht spätestens vier Wochen oder

- in einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes nicht spätestens acht Wochen

nach Zugang des Antrags schriftlich abgelehnt hat (§ 15 Absatz 7 Satz 5 BEEG).

- b) Zum anderen gilt die Zustimmungsfiktion nach § 15 Absatz 7 Satz 6 BEEG auch, sofern Arbeitgeber und Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer über die Verteilung der Arbeitszeit kein Einvernehmen nach § 15 Absatz 5 Satz 2 BEEG erzielt haben und der Arbeitgeber nicht innerhalb der vorgenannten Fristen nach Absatz 7 Satz 5 die gewünschte Verteilung schriftlich abgelehnt hat. Dann gilt ebenfalls die Verteilung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers als festgelegt.

Sofern über die Verringerung der Arbeitszeit oder deren Verteilung kein Einvernehmen erzielt werden kann, ist also unbedingt auf die oben genannten Fristen zu achten, da sonst die durch das Gesetz angeordnete Fiktionswirkung eintritt.

2.7 Rechtsschutzmöglichkeiten

Soweit der Arbeitgeber der Verringerung oder Verteilung der Arbeitszeit nicht oder nicht rechtzeitig zustimmt, können die Beschäftigten Klage vor den Gerichten für Arbeitssachen erheben (§ 15 Absatz 7 Satz 7 BEEG). Bei einer Elternzeit bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes ist der Antrag dann rechtzeitig abgelehnt, wenn der Arbeitgeber dies innerhalb von vier Wochen nach Zugang der schriftlichen Erklärung des Beschäftigten mitteilt (§ 15 Absatz 7 Satz 4 BEEG). Bei einer Elternzeit nach dem dritten Geburtstag steht diese generelle Vier-Wochen-Frist allerdings in Konkurrenz zu der mit dem Änderungsgesetz vom 18. Dezember 2015 für diese Fälle neu eingefügten Acht-Wochen-Frist (§ 15 Absatz 7 Sätze 5 und 6 BEEG). In diesen Fällen ist – über den Wortlaut der gesetzlichen Regelung des § 15 Absatz 7 Satz 4 BEEG hinaus – von einer Frist von acht Wochen ab Zugang des Antrags auszugehen.

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

siehe Abschnitt B III.

VIII. Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen einer Elternzeit

siehe Abschnitt B IV.