

86

Ausnahme von der Gefahrgutverordnung Straße, Eisenbahn und Binnenschifffahrt – GGVSEB – für Aufgaben der Feuerwehren

Für die Beförderung von Gefahrgütern durch die Feuerwehren gelten folgende Ausnahmen von der GGVSEB:

1. Gemäß Unterabschnitt 1.1.3.1 Buchst. d und e der Anlage A zu dem Europäischen Übereinkommen über die internationale Beförderung gefährlicher Güter auf der Straße (ADR) vom 30. September 1957 (BGBl. II 1969 S. 1489) in der Fassung der 21. ADR-Änderungsverordnung vom 7. Oktober 2010 (BGBl. II S. 1134) gelten die Vorschriften des ADR nicht für Beförderungen, die von den für Notfallmaßnahmen zuständigen Behörden oder unter Überwachung durchgeführt werden, soweit diese im Zusammenhang mit Notfallmaßnahmen erforderlich sind, sowie für Notfallbeförderungen zur Rettung menschlichen Lebens oder zum Schutz der Umwelt, vorausgesetzt, es werden alle Maßnahmen zur sicheren Durchführung dieser Beförderungen getroffen.
2. Aufgrund des § 5 Abs. 7 der Gefahrgutverordnung Straße, Eisenbahn und Binnenschifffahrt (GGVSEB) vom 17. Juni 2009 (BGBl. I S. 1389) in der Fassung der Änderung vom 3. August 2010 (BGBl. I S. 1139), zuletzt geändert durch Verordnung vom 4. März 2011 (BGBl. I S. 347), werden die Feuerwehren im Lande Hessen sowie die Hessische Landesfeuerwehrschule über die unter Ziffer 1 genannten Freistellungen hinaus bei der Beförderung gefährlicher Güter mit Feuerwehrfahrzeugen zur Erfüllung der ihnen nach dem Hessischen Brand- und Katastrophenschutzgesetz (HBKG) in der Fassung vom 3. Dezember 2010 (GVBl. I S. 502) obliegenden Aufgaben von den Vorschriften der GGVSEB im Einvernehmen mit dem Hessischen Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung ausgenommen.
3. Zur sicheren Durchführung der unter Ziffer 1 genannten Beförderungen und zur zweckmäßigen Erfüllung der unter Ziffer 2 genannten Ausnahme wird ergänzend Folgendes geregelt:
 - 3.1 Die Aufgabenträger nach § 2 HBKG legen fest, welche gefährlichen Güter in den bei der Feuerwehr vorgehaltenen Behältnissen längerfristig, nur kurzfristig oder überhaupt nicht befördert werden dürfen. Soweit keine Festlegungen getroffen sind, entscheidet die technische Einsatzleitung nach § 41 HBKG. Vorhandene zugelassene Bergungsverpackungen – sie besitzen den Buchst. T im Verpackungscode – sind mit einer außen angebrachten Kennzeichnung mit „BERGUNG“ nach Unterabschnitt 5.2.1.3 ADR zu verwenden.
Die Vorschriften über zugelassene Transportbehältnisse und die Ladungssicherung bleiben hiervon unberührt.
 - 3.2 Bei der Beförderung gefährlicher Güter müssen die Feuerwehrfahrzeuge vorne und hinten mit orangefarbenen Warntafeln nach Abschnitt 5.3.2 ADR (Grundlinie 40 cm, Höhe 30 cm, schwarzer Rand von 15 mm Breite) versehen sein. Hiervon und von den in Ziffer 3.5 und 3.6 dieses Erlasses aufgeführten Anforderungen sind die Feuerwehren nur bei der Beförderung feuerwehreigener Ausrüstung mit gefährlichen Gütern, die für Einsätze und Übungen bestimmt sind (zum Beispiel Atemluftflaschen oder Druckgasflaschen für Schneidbrenner), befreit.
 - 3.3 Übernimmt ein Feuerwehrfahrzeug gefährliche Güter von einem an einem Unfall oder ähnlichen Vorkommnis beteiligten anderen Fahrzeug, sind die Begleitpapiere dieses Fahrzeuges nach Abschnitt 8.1.2 ADR im Feuerwehrfahrzeug mitzuführen. Sind die Begleitpapiere vernichtet oder nicht verfügbar, ist eine möglichst genaue Beschreibung über die Art und die Menge der übernommenen gefährlichen Güter im Feuerwehrfahrzeug mitzuführen, zum Beispiel aus der Landeslösung der Gefahrstoffdatenbank Memplex®.
 - 3.4 Werden in einem Feuerwehrfahrzeug gefährliche Güter nach Ziffer 3.3 befördert, muss dieses Feuerwehrfahrzeug von Feuerwehrangehörigen, die an der Hessischen Landesfeuerwehrschule den Lehrgang „Führen im GABC-Einsatz“ oder einen als gleichwertig anerkannten Lehrgang mit Erfolg abgeschlossenen haben, entweder selbst als Fahrzeugführerin oder Fahrzeugführer geführt oder begleitet (als Mitfahrerin oder Mitfahrer oder in einem Begleitfahrzeug) werden. Beim Einsatz der in Satz 1 genannten Feuerwehrfahrzeuge bleiben sowohl die Rechtsstellung der Fahrzeughalterin oder des Fahrzeughalters, insbesondere die Verpflichtung nach § 31 Abs. 2 der Straßenverkehrs-Zulassungs-Ordnung (StVZO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 29. September 1988 (BGBl. I S. 1793), zuletzt geändert durch Verordnung vom 21. April 2009 (BGBl. I S. 872), als auch die Rechtsstellung der Fahrzeugführerin oder des Fahrzeugführers in straßenverkehrsrechtlicher Hinsicht unberührt.

3.5 Folgende Ausrüstung ist im Feuerwehrfahrzeug bei Beförderungen nach Ziffer 3.3. mitzuführen:

- Abweichend von Abschnitt 8.1.4 dürfen tragbare Feuerlöschgeräte mit 6 kg Pulver für die Brandklasse A, B und C nach EN 3 Teil 7 mitgeführt werden.
- Im Übrigen gelten die jeweiligen Normen über die Ausrüstung und Beladung von Feuerwehrfahrzeugen.

3.6 Folgende Persönliche Schutzausrüstung ist für mindestens zwei Besatzungsmitglied bei Beförderungen nach Ziffer 3.3 pro Besatzungsmitglied mitzuführen:

- Eine Warnweste nach DIN EN 471, Klasse 2 beziehungsweise universelle Feuerschutzkleidung nach HuPF Teil 1,
- eine Notfallfluchtmaske oder eine Vollmaske nach DIN EN 136 mit ABEK2-P3-Filter nach DIN EN 141 oder ein Isoliergerät nach DIN EN 137,
- ein Schutzanzug mindestens der Form 2 nach Feuerwehr-Dienstvorschrift „Einheiten im ABC-Einsatz“ (FwDV 500),
- ein Paar Schutztiefel und chemikalienbeständige Schutzhandschuhe.

Dieser Erlass tritt am 1. Januar 2012 in Kraft und mit Ablauf des 31. Dezember 2017 außer Kraft.

Wiesbaden, 9. Januar 2012

**Hessisches Ministerium
des Innern und für Sport**
V 11 – 65 b – 02/07
– Gült.-Verz. 312 –

StAnz. 4/2012 S. 139

87

Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) vom 5. Dezember 2006, zuletzt geändert durch Art. 16 des Gesetzes vom 1. November 2011 (BGBl. I S. 2131);

hier: Neufassung der Durchführungshinweise

Bezug: Mein Erlass vom 22. April 2008 (StAnz. S. 1286)

Zur Durchführung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) gebe ich die nachstehenden Hinweise:

Inhaltsübersicht:

I. Allgemeines

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

II. Anspruch auf Elternzeit

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

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

1. Beschäftigungszeit
2. Betriebliche Altersversorgung
3. Entgelt
4. Entgelt im Krankheitsfall/Beihilfe
5. Jahressonderzahlung
6. Jubiläumsgeld
7. Kinderbezogene Zahlungen
8. Sterbegeld
9. Stufenlaufzeit/Stufenaufstieg
10. Urlaub (Erholungs-/Zusatzurlaub)
- 10.1 Wartezeit
- 10.2 Kürzung vor Urlaubsgewährung
- 10.3 Kürzung nach Urlaubsgewährung

- 10.4 Nachgewährung
- 10.5 Keine Freistellung aus anderen Gründen
- 10.6 Urlaubsdauer bei elterngeldunschädlicher Teilzeitbeschäftigung während Elternzeit
- 10.7 Urlaubsabgeltung
- 11. Vermögenswirksame Leistungen
- 12. Bewährungsaufstiege/Tätigkeitsaufstiege
- IV. Elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit**
- 1. Allgemeines
- 2. Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber
- 2.1 Geltungsbereich des TV-H
- 2.2 Geltung anderer gesetzlicher Regelungen
- 2.3 Änderung des bestehenden Arbeitsvertrages
- 2.4 Antragsfordernd
- 2.5 Keine Untergrenze für Wochenarbeitszeit
- 2.6 Einvernehmliche Vereinbarung
- 2.7 Fortsetzung bereits vereinbarter Teilzeitbeschäftigungen
- 2.8 Teilzeitananspruch
- 2.9 Erneute Verringerung der Arbeitszeit
- 2.10 Rückkehr zum bisherigen Beschäftigungsumfang
- 2.11 Ablehnung durch Arbeitgeber
- 2.12 Rechtsschutzmöglichkeiten
- 2.13 Auswirkungen auf tarifliche Arbeitsbedingungen
- 3. Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber
- 4. Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern anderer Arbeitgeber
- V. Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen einer Elternzeit**
- 1. Allgemeines
- 2. Geringfügige Beschäftigung
- 3. Beschäftigung in der Gleitzone
- 4. Kranken- und Pflegeversicherung
- 5. Arbeitslosenversicherung
- 6. Rentenversicherung

I.

Allgemeines

Mit Wirkung vom 1. Januar 2007 ist das Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG) vom 5. Dezember 2006 (BGBl. I S. 2748) in Kraft getreten. Das BEEG regelt in Abschnitt 1 (§§ 1 bis 14) den Anspruch auf Elterngeld und in Abschnitt 2 (§§ 15 bis 21) den Anspruch auf Elternzeit. 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 Abs. 1a BEEG).

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

Verweise ohne Fundstelle sind Paragrafen des BEEG.

1. Elterngeld (§§ 1 bis 14)

Zentrales Element des neuen Gesetzes ist eine Neuausrichtung der familienpolitischen Leistungen durch die Einführung eines sog. Elterngeldes. Das Elterngeld zielt darauf ab, Eltern, die in der Frühphase der Elternschaft der Betreuung ihres Kindes den Vorrang gegenüber einer vollen Erwerbstätigkeit einräumen, bei der Sicherung ihrer Lebensgrundlage zu unterstützen. Es ist als dynamische Entgeltersatzleistung ausgestaltet und orientiert sich am individuellen Einkommen, das nach der Geburt des Kindes weggefallen ist. Unterbrechen Erwerbstätige ihr Berufsleben oder reduzieren ihre Erwerbstätigkeit auf höchstens 30 Wochenstunden, um ihr Kind selbst zu betreuen und zu erziehen, erhält der betreuende Elternteil ein Elterngeld in Höhe von 67 Prozent seines bisherigen Erwerbseinkommens (jedoch maximal 1.800 Euro und mindestens 300 Euro monatlich). Der Elterngeldanspruch entfällt für Elternpaare, die im Kalenderjahr vor der Geburt ihres Kindes gemeinsam ein zu versteuerndes Einkommen von mehr als 500.000 Euro hatten. Für Alleinerziehende entfällt der Anspruch ab mehr als 250.000 Euro. Bei einem bisherigen monatlichen Einkommen über 1.200 Euro wird das Elterngeld stufenweise auf 65% herabgesetzt. War das bisherige Einkommen geringer als 1.000 Euro, erhöht sich der Prozentsatz auf bis zu 100 Prozent.

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

Das Elterngeld löst für alle nach dem 31. Dezember 2006 geborenen oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommenen Kinder das bisherige Erziehungsgeld ab. Für die vor dem 1. Januar 2007 geborenen oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommenen Kinder waren die Vorschriften des Ersten und Dritten Abschnitts des Bundeserziehungsgeldgesetzes (BERzGG) in der bis zum 31. Dezember 2006 geltenden Fassung bis zum 31. Dezember 2008 weiter anzuwenden, ein Anspruch auf Elterngeld besteht in diesen Fällen nicht (§ 27 Abs. 1 und 2). Da der Anspruch auf Elterngeld keine Voraussetzung für die Gewährung von Elternzeit ist, wird hier auf weitergehende Ausführungen zu den Anspruchsvoraussetzungen für den Bezug von Elterngeld verzichtet. Nähere Informationen zum Elterngeld sind im Internet unter www.bmfsfj.de zu finden. Örtlich zuständig ist die Behörde des Bezirks, in dem die Antrag stellende Person ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt hat. In Hessen sind für die Ausführung des Gesetzes die Ämter für Versorgung und Soziales zuständig.

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 gegebenenfalls für die Teilzeitbeschäftigung während des Elterngeldbezuges. Arbeitgeber und ehemalige Arbeitgeber sind daher nach § 9 gesetzlich verpflichtet, den bei ihnen beschäftigten beziehungsweise vormals beschäftigten Elterngeldberechtigten auf Verlangen Bescheinigungen über deren Arbeitsentgelt, die abgezogene Lohnsteuer und den Arbeitnehmeranteil der Sozialversicherungsbeiträge sowie die Arbeitszeit auszustellen. Arbeitgeber, die vorsätzlich oder fahrlässig entgegen § 9 eine dort genannte Angabe nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig bescheinigen, handeln ordnungswidrig (§ 14 Abs. 1 Nr. 1). Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße von bis zu 2.000 Euro geahndet werden (§ 14 Abs. 2).

2. Elternzeit (§§ 15 bis 21)

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

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

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

II.

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 oder 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 Abs. 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 Abs. 1 Satz 1 Anspruch auf Elternzeit, wenn sie

- a) mit ihrem Kind (§ 15 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchst. a),
- b) mit einem Kind, das mit dem Ziel der Annahme als Kind aufgenommen wurde (§ 15 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchst. b in Verbindung mit § 1 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1),
- c) mit einem Kind des Ehegatten oder des Lebenspartners – Stiefkind – (§ 15 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchst. b in Verbindung mit § 1 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2),
- d) mit einem Kind, für das Elterngeld nach § 1 Abs. 3 Nr. 3 beansprucht werden kann, weil die Vaterschaftsanerkennung noch nicht wirksam ist oder über eine für dieses Kind beantragte Vaterschaftsfeststellung nach § 1600d des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) noch nicht entschieden wurde (§ 15 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchst. b in Verbindung mit § 1 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3),
- e) mit einem Kind, für das sie als Verwandte bis zum dritten Grad (zum Beispiel Schwester/Bruder, Nichte/Neffe oder Enkelkind) oder als deren Ehegatten oder deren Lebenspartner ausnahmsweise Anspruch auf Elterngeld haben, weil die Eltern ihr Kind wegen einer schweren Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod nicht betreuen können (§ 15 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchst. b in Verbindung mit § 1 Abs. 4),
- f) mit einem Kind, das in Vollzeitpflege nach § 33 SGB VIII aufgenommen wurde (§ 15 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchst. c),

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

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

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

1.2 Anspruchsvoraussetzungen der Elternzeit für Großeltern

Durch das am 24. Januar 2009 in Kraft getretene Erste Gesetz zur Änderung des BEEG vom 17. Januar 2009 wurde mit Wirkung vom 24. Januar 2009 auch für Großeltern die Möglichkeit der Inanspruchnahme von (Groß-) Elternzeit durch Einfügung des Abs. 1a in § 15 geschaffen.

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

- a) ein Elternteil des Kindes minderjährig ist (§ 15 Abs. 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 diese die Arbeitskraft des Elternteils im Allgemeinen voll in Anspruch nimmt (§ 15 Abs. 1a Satz 1 Nr. 2).

Entsprechendes gilt, wenn das Enkelkind bei einem Großeltern lebt.

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

Werden die Anspruchsvoraussetzungen der Elternzeit durch die Großeltern erfüllt, sind die gesetzlichen Regelungen zur 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 gegebenenfalls den Eltern, aber nicht den Großeltern zu.

2. Dauer und Verteilung der Elternzeit

Der Anspruch auf Elternzeit besteht nach § 15 Abs. 2 Satz 1 – unabhängig von dem Anspruch auf Elterngeld – bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes (Ablauf des Tages vor dem dritten Geburtstag). Bei einem angenommenen Kind und bei einem Kind in Vollzeit- oder Adoptionspflege kann die Elternzeit von insgesamt drei Jahren ab dem Tag der Inobhut-

nahme, längstens innerhalb einer Rahmenfrist bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes, genommen werden (§ 15 Abs. 2 Satz 5). Bei mehreren Kindern besteht der Anspruch für jedes Kind, auch wenn sich die jeweiligen rechtlich zulässigen Zeiträume der Elternzeit überschneiden (§ 15 Abs. 2 Satz 3), weil zum Beispiel Mehrlingsgeburten oder eine kurze Geburtenfolge vorliegen. Allerdings ist mit Zustimmung des Arbeitgebers eine Übertragung von jeweils bis zu zwölf Monaten auf die Zeit nach Vollendung des dritten Lebensjahres möglich (§ 15 Abs. 2 Satz 4, 2. Halbsatz).

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

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

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 Abs. 4 Satz 4 und Abs. 7 Satz 1 Nr. 4. Die Ablehnung der Übertragung setzt eine Interessenabwägung des Arbeitgebers nach § 315 Abs. 3 Satz 1 BGB voraus, die die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt. Hierbei hat der Arbeitgeber auch das Interesse der Eltern an der Betreuung ihrer Kleinkinder zu berücksichtigen. Die Grenzen des billigen Ermessens sind gewahrt, wenn der Arbeitgeber bei seiner Entscheidung die wesentlichen Umstände des Einzelfalls abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt hat. Arbeitgeberseitig zu berücksichtigende Belange sind voraussichtlich zu erwartende konkrete negative betriebliche Auswirkungen der Übertragung der Elternzeit. Abstrakte Erwägungen (zum Beispiel 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 (BAG, Urteil vom 21. April 2009 – 9 AZR 391/08 – Rz. 44 ff.).

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 gegebenenfalls nicht mehr genutzt werden kann (BT-Drs. 14/3553, S. 21).

Beispiel 1 (Mehrlingsgeburt):

Am 1. April 2009 werden Zwillinge (A und B) geboren. Der Vater nimmt nach Ende der Mutterschutzfrist der Mutter für sein Kind A bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres am 31. März 2011 Elternzeit in Anspruch (Elternzeit für erstes und zweites Lebensjahr Kind A). Mit Zustimmung des Arbeitgebers überträgt er den verbleibenden Anteil der Elternzeit von 12 Monaten (drittes Lebensjahr) für das Kind A auf die Zeit vom 1. April 2012 bis 31. März 2013.

Für sein Kind B überträgt er mit Zustimmung des Arbeitgebers das erste Jahr der Elternzeit auf die Zeit vom 1. April 2013 bis 31. März 2014 und beansprucht im Anschluss an die erste Elternzeit (für Kind A) ab dem 1. April 2011 bis 31. März 2012 Elternzeit für das dritte Lebensjahr seines Kindes B.

Der Vater kann somit vom 1. April 2009 (bereits während der Mutterschutzfrist nach § 6 Abs. 1 MuSchG) bis zum 31. März 2014 Elternzeit in Anspruch nehmen. Ohne die Möglichkeit der Übertragung eines Anteils der Elternzeit würde es bei einer Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres, das heißt bis zum 31. März 2012, verbleiben.

Beispiel 2 (kurze Geburtenfolge):

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

Die Mutter nimmt für Kind A bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres am 31. März 2010 Elternzeit in Anspruch (Elternzeit für erstes und zweites Lebensjahr Kind A). Mit Zustimmung des Arbeitgebers überträgt sie den verblei-

benden Anteil der Elternzeit von 12 Monaten (drittes Lebensjahr) für das Kind A auf die Zeit vom 1. April 2012 bis 31. März 2013.

Für Kind B beansprucht sie im Anschluss an die Elternzeit für Kind A vom 1. April 2010 bis zum 31. März 2012 Elternzeit für das zweite und dritte Lebensjahr des Kindes B. Mit Zustimmung des Arbeitgebers überträgt sie 12 Monate der Elternzeit (erstes Lebensjahr) für Kind B auf die Zeit vom 1. April 2013 bis 31. März 2014. Die Mutter kann somit bis zum 31. März 2014 (sechs Jahre) Elternzeit in Anspruch nehmen. Ohne die Übertragung eines Anteils der Elternzeit würde sich die Elternzeit für Kind B an die Elternzeit für Kind A anschließen und mit Vollendung des dritten Lebensjahres von Kind B, das heißt zum 31. März 2012 enden.

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 Abs. 1a noch vorliegen, das heißt, die Großeltern müssen mit ihrem Enkelkind weiter in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen und

- a) eines der Elternteile des Kindes muss weiterhin minderjährig sein oder
- b) ein Elternteil des Kindes muss sich im letzten oder vorletzten Jahr einer Ausbildung befinden, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen wurde und die die Arbeitskraft des Elternteils im Allgemeinen voll in Anspruch nimmt.

3. Berechtigte Elternteile

Die Elternzeit kann, auch anteilig, von jedem Elternteil allein oder auch von beiden Elternteilen gemeinsam (auch zeitgleich) in Anspruch genommen werden (§ 15 Abs. 3 Satz 1). Auch bei gemeinsamer Inanspruchnahme der Elternzeit kann jedes der Elternteile für sich die vollen drei Jahre Elternzeit ausschöpfen. Auch beiden Elternteilen steht jeweils das Recht zu, mit Zustimmung des Arbeitgebers einen Teil der Elternzeit bis zu max. zwölf Monaten auf einen späteren Zeitraum bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen zu lassen.

Dies gilt entsprechend für die vorstehend in Tz. 1.1 Buchst. b bis f genannten Beschäftigten (§ 15 Abs. 1 Satz 2 in Verbindung mit Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchst. b und c).

4. Fristen für die Antragstellung/Inanspruchnahme der Elternzeit

Nach § 16 Abs. 1 Satz 1 müssen Beschäftigte die Elternzeit spätestens sieben Wochen vor Beginn schriftlich beantragen. Wird die Frist zur Antragstellung nicht eingehalten, verschiebt sich der Termin für den Beginn der Elternzeit entsprechend. Eine nochmalige Antragstellung ist nicht erforderlich. Eine angemessene Verkürzung der Frist zur Antragstellung ist bei Vorliegen dringender Gründe (zum Beispiel Beginn einer Vollzeit- oder Adoptivpflege, die nicht planbar war oder bei Frühgeburten für die Elternzeit des Vaters) ausnahmsweise möglich (§ 16 Abs. 1 Satz 2).

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

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

Haben Beschäftigte zunächst nur für die Dauer von zwei Jahren Elternzeit beantragt, müssen sie sich spätestens sieben Wochen vor Ablauf dieses Zeitraums entscheiden, ob sie von dem Recht auf unmittelbare Verlängerung auf drei Jahre Gebrauch machen (§ 16 Abs. 1 Satz 1).

Eine Verlängerung der Elternzeit kann nach § 16 Abs. 3 Satz 1 aber grundsätzlich nur mit Zustimmung des Arbeitgebers erfolgen. Haben sich die Eltern die Elternzeit aufgeteilt und kann der vorgesehene Wechsel aus wichtigem Grund nicht erfolgen, so muss der Arbeitgeber der Verlängerung zustimmen

(§ 16 Abs. 3 Satz 4). Die dadurch eingetretene Verlängerung zählt allerdings nur als ein Zeitabschnitt.

Sofern Beschäftigte eine Übertragung der Elternzeit auf die Jahre zwischen Vollendung des dritten und des achten Lebensjahres des Kindes begehren, sollte eine entsprechende Vereinbarung frühzeitig vor Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes abgeschlossen werden. Dabei brauchen sich die Beschäftigten noch nicht festzulegen, wann genau sie die übertragene Elternzeit in Anspruch nehmen wollen. Die Vereinbarung über die Übertragung bezieht sich ausschließlich auf das „Ob“, nicht aber auf das „Wann“.

Zur Vermeidung von Härten bestimmt § 16 Abs. 2, dass Beschäftigte, die aus einem von ihnen nicht zu vertretenden Grund eine sich unmittelbar an das Beschäftigungsverbot des § 6 Abs. 1 MuSchG (Mutterschutzfrist) anschließende Elternzeit nicht rechtzeitig verlangen konnten (zum Beispiel 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 (BAG, Urteil vom 22. Juni 1988 – 5 AZR 526/87 – AP Nr. 1 zu § 15 BErzGG). Im Gegensatz zur bisherigen Soll-Regelung haben Beschäftigte jetzt nach § 16 Abs. 1 Satz 6 einen Anspruch auf Bescheinigung der Elternzeit.

5. Ende der Elternzeit

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

Eine vorzeitige Beendigung ist ohne Vorliegen besonders schwerwiegender Gründe gemäß § 16 Abs. 3 Satz 1 nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Ein Rechtsanspruch auf die Zustimmung besteht nicht, denn die berechtigten Interessen des Arbeitgebers, insbesondere seine für die Elternzeit getroffenen Dispositionen stehen einer vorzeitigen Beendigung der Elternzeit ohne seine Zustimmung grundsätzlich entgegen (BT-Drs. 14/3553, S. 23).

Eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit, die von Beschäftigten mit der Geburt eines weiteren Kindes oder dem Vorliegen eines besonderen Härtefalles im Sinne des § 7 Abs. 2 Satz 3 (zum Beispiel 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 Abs. 3 Satz 2). Nach Ablauf der Frist kann der Arbeitgeber die vorzeitige Beendigung nicht mehr wirksam ablehnen. Die vierwöchige Frist ist eine Ausschlussfrist, die der Rechtssicherheit dient (BAG, Urteil vom 21. April 2009 – 9 AZR 391/08 – AP Nr. 9 zu § 16 BErzGG).

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 Abs. 2 Satz 4).

Nach einer schriftlichen Ablehnung durch den Arbeitgeber haben Beschäftigte keinen Anspruch auf Wiederaufnahme der Beschäftigung; ihnen 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 Abs. 1 Satz 5). Mit der Zustimmung des Arbeitgebers ist auch eine Verteilung auf mehr als zwei Zeitabschnitte möglich.

Bei der Großelternzeit gelten andere Voraussetzungen für eine vorzeitige Beendigung. Fällt eine der Voraussetzungen des § 15 Abs. 1a weg, endet die Großelternzeit. Dies ist zum Beispiel 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 Elternzeit, endet diese spätestens drei Wochen nach dem Tod des Kindes (§ 16 Abs. 4).

6. Kündigung des Arbeitsverhältnisses während der Elternzeit

6.1 Durch Arbeitgeber veranlasst

Nach § 18 Abs. 1 Satz 1 besteht ein besonderer Kündigungsschutz. Der Arbeitgeber darf ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, höchstens jedoch acht Wochen

vor Beginn der Elternzeit sowie während der Elternzeit, nicht kündigen. In besonderen Fällen kann der Arbeitgeber allerdings ausnahmsweise die Zulässigkeitsklärung einer Kündigung beim örtlich zuständigen Regierungspräsidium beantragen (§ 18 Abs. 1 Satz 2 und 3). Besondere Fälle in diesem Sinne sind zum Beispiel die Verlagerung oder Stilllegung von Betrieben. Auf die vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erlassene „Allgemeine Verwaltungsvorschrift zum Kündigungsschutz bei Elternzeit vom 3. Januar 2007“ (Bundesanzeiger, Ausgabe 5 vom 9. Januar 2007, S. 247; abrufbar unter www.Verwaltungsvorschriften-im-Internet.de) wird hingewiesen (§ 18 Abs. 1 Satz 4).

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

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

- a) während der Elternzeit beim beurlaubenden Arbeitgeber Teilzeitarbeit im zulässigen Rahmen von nicht mehr als 30 Wochenstunden leisten (§ 18 Abs. 2 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 während des Bezugszeitraums nach § 4 Abs. 1 haben (§ 18 Abs. 2 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 Abs. 1 Satz 2 in besonderen Fällen ausnahmsweise eine Kündigung aus, können Beschäftigte nur innerhalb von drei Wochen eine Kündigungsschutzklage erheben. Der Lauf dieser Drei-Wochen-Frist zur Anrufung des Arbeitsgerichts beginnt mit Zugang der schriftlichen Kündigung unter der Voraussetzung, dass die Kündigung vom örtlich zuständigen Regierungspräsidium für zulässig erklärt und diese Zulässigkeitsklärung auch der oder dem Beschäftigten bekannt gegeben wurde. Wird Beschäftigten erst nach Zugang der rechtmäßigen Kündigung die Zulässigkeitsklärung bekannt gegeben, beginnt der Lauf der Drei-Wochen-Frist erst mit dieser Bekanntgabe. Unterbleibt die Klageerhebung, gilt die Kündigung als rechtswirksam.

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

Wird die Zulässigkeitsklärung in einem verwaltungsgerichtlichen Verfahren rechtskräftig für unwirksam erklärt, wird eine ausgesprochene Kündigung unwirksam.

Ist ein Kündigungsschutzprozess noch anhängig, führt dies bei fristgerechter Klage zur Klagestattgabe.

Ist keine Klage erhoben worden, kann bis zur Grenze der Verwirkung Weiterbeschäftigung verlangt beziehungsweise gerichtlich durchgesetzt werden.

Sollte die Kündigungsschutzklage bereits rechtskräftig abgewiesen sein, steht entsprechend der Entscheidungen im Schwerbehindertenrecht ein Wiedereinstellungsanspruch zu.

6.2 Durch Beschäftigte veranlasst

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

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

7. Befristete Einstellung von Ersatzkräften

§ 21 enthält eine über die Fälle der Elternzeit hinausgehende Sonderregelung für die befristete Einstellung von Ersatzkräften. Nach Abs. 1 dieser Vorschrift liegt ein die Befristung des

Arbeitsverhältnisses rechtfertigender sachlicher Grund vor, wenn Personen zur Vertretung von 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 werden. Die Befristung kann für diese Zeiten zusammen oder auch nur für Teile davon erfolgen.

Die Vorschrift erfasst somit auch die Einstellung von Ersatzkräften bei Vereinbarung einer befristeten Teilzeitbeschäftigung (§ 11 Abs. 1 TV-H) und Zeiten eines Sonderurlaubes nach § 28 TV-H (unbezahlter Sonderurlaub aus wichtigem Grund, hier: zur Betreuung eines Kindes). Die Befristung kann sich auch über die notwendigen Zeiten einer Einarbeitung erstrecken (§ 21 Abs. 2). Die Dauer der Befristung muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein oder den rechtlich zulässigen Zwecken zu entnehmen sein (Zeit- oder Zweckbefristung nach § 21 Abs. 3). Die Befristung kann somit auch „für die Dauer des Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz und/oder für die Dauer der Elternzeit“ der zu vertretenden Beschäftigten abgeschlossen werden, das heißt 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 Beschäftigte die vorzeitige Beendigung der Elternzeit mitgeteilt haben (§ 21 Abs. 4). Zustimmungsfrei endet die Elternzeit vorzeitig, wenn das Kind stirbt (§ 16 Abs. 4) oder bei einer – nicht auf § 19 beruhenden – Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die oder den Beschäftigten sowie in den Fällen, in denen der Arbeitgeber die vorzeitige Beendigung der Elternzeit nicht ablehnen darf (§ 16 Abs. 3 Satz 2). Ferner endet die Großelternzeit vorzeitig und zustimmungsfrei, wenn die Voraussetzungen für die Großelternzeit (§ 15 Abs. 1a) weggefallen sind (Tz. 5). Die befristet eingestellte Ersatzkraft kann sich in diesen Fällen nicht auf das Kündigungsschutzgesetz berufen (§ 21 Abs. 5). Dieses außerordentliche Kündigungsrecht besteht nicht, wenn es vertraglich ausgeschlossen wurde (§ 21 Abs. 6).

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

In Arbeitsverträgen mit Beschäftigten, die aus den in § 21 Abs. 1 genannten Gründen befristet eingestellt werden, sollte grundsätzlich vereinbart werden, dass für das Arbeitsverhältnis die Vorschriften des § 21 Abs. 1 bis 5 gelten (Anlage 2 meines Rundschreibens vom 3. März 2010, Az.: I 41 – P 2100 A – 401 –, StAnz. S. 819).

8. Mitteilungspflichten der Beschäftigten

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

III.

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

1. Beschäftigungszeit

Die Beschäftigungszeit ist grundsätzlich die Zeit, die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurde (§ 34 Abs. 3 Satz 1 TV-H). Aus diesem Grund läuft in Zeiten der Inanspruchnahme einer Elternzeit die Beschäftigungszeit weiter. Schließt sich dagegen an die Elternzeit ein Sonderurlaub nach § 28 TV-H 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 (§ 34 Abs. 3 Satz 2 TV-H).

2. Betriebliche Altersversorgung

Eine bestehende Pflichtversicherung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) wird durch die Elternzeit nicht berührt. Da während der Elternzeit im Rahmen des ruhenden Arbeitsverhältnisses kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt gezahlt wird, sind während dieser Zeit grund-

sätzlich auch keine Umlagen oder Beiträge zur VBL zu entrichten (§ 16 ATV, § 64 VBLS).

Wird während der Elternzeit die Jahressonderzahlung nach § 20 TV-H gezahlt (Tz. 5), gehört diese Einmalzahlung insoweit nicht zum zusatzversorgungspflichtigen Entgelt, als sie auf die Elternzeit entfällt (§ 15 Abs. 2 ATV in Verbindung mit Satz 1 Nr. 14 der Anlage 3 zum ATV, § 64 Abs. 4 Satz 1 VBLS in Verbindung mit Abs. 1 Satz 1 Nr. 14 der Ausführungsbestimmungen). Zur Bemessung der VBL-Umlage ist daher der Betrag der Jahressonderzahlung für jeden bei der Berechnung der Jahressonderzahlung berücksichtigten Kalendermonat, für den keine Umlagen/Beiträge für laufendes zusatzversorgungspflichtiges Entgelt zu entrichten waren, um ein Zwölftel zu vermindern. Die/der VBL-Umlage/Beitrag ist nur auf den gegebenenfalls verbleibenden Restbetrag zu entrichten. Die Jahressonderzahlung ist in dem Kalendermonat zu berücksichtigen, in dem sie gezahlt worden ist.

Obwohl während des ruhenden Arbeitsverhältnisses in der Elternzeit grundsätzlich kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt entrichtet wird, werden dem Versorgungskonto der oder des Beschäftigten bei der VBL zusätzliche Versorgungspunkte als soziale Komponente gutgeschrieben (§ 9 Abs. 1 ATV, § 37 VBLS). 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, diejenigen Versorgungspunkte berücksichtigt werden, die sich bei einem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt von 500 Euro in diesem Monat ergeben würden.

Wird während der Elternzeit bei demselben Arbeitgeber eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt, werden lediglich die Versorgungspunkte aus dem während der Teilzeitbeschäftigung erzielten zusatzversorgungspflichtigen Entgelt berücksichtigt. In diesem Fall werden keine Versorgungspunkte im Rahmen der sozialen Komponente nach § 9 Abs. 1 ATV, § 37 VBLS gutgeschrieben. Dies gilt auch, wenn das tatsächliche Entgelt 500 Euro unterschreitet.

Es wird empfohlen, die Beschäftigten bei der Beantragung der Elternzeit darauf hinzuweisen, dass bei der Zusatzversorgung 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 VBL richten.

Beschäftigte haben während der Elternzeit die Möglichkeit, sich im Rahmen der steuerlich geförderten kapitalgedeckten Altersvorsorge („Riester-Rente“) freiwillig zu versichern (§ 26 ATV, § 54 VBLS). Eine bereits bestehende freiwillige Versicherung kann beitragsfrei gestellt oder mit eigenen Beiträgen fortgeführt werden.

Wurde vor der Elternzeit eine Entgeltumwandlung vereinbart, ruht diese Vereinbarung, wenn während der Elternzeit kein Entgelt gezahlt wird. Soweit es Regelungen des Versicherungsträgers vorsehen, kann die Versicherung während der Elternzeit mit eigenen Beiträgen fortgeführt werden. Hierauf sollten die Beschäftigten bei der Beantragung der Elternzeit hingewiesen werden.

3. Entgelt

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

Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind (sog. unständige Entgeltbestandteile) sowie der Tagesdurchschnitt nach § 21 TV-H sind nach § 24 Abs. 1 Satz 4 TV-H auch dann am Zahltag des zweiten auf ihre Entstehung folgenden Kalendermonats zu zahlen, wenn sich die Beschäftigten in diesem Monat in Elternzeit befinden.

Bei der Berechnung der Entgeltfortzahlung nach § 21 TV-H für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit oder eines Erholungsurlaubs nach Beendigung der Elternzeit ist zu beachten, dass die unständigen Entgeltbestandteile auch hier mit dem Durchschnitt der letzten drei vollen Kalendermonate zu berechnen sind, sodass sie sich unter Umständen zunächst nur auf 0 Euro belaufen. Wechseln Beschäftigte nach Beendigung der Elternzeit in eine Teilzeitbeschäftigung, sind die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde zu legen (Satz 3 der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 21 Satz 2 und 3 TV-H). Soweit während der Elternzeit eine zulässige Teilzeitbeschäftigung bis zu 30 Stunden wöchentlich ausgeübt wird, erhalten

die Teilzeitbeschäftigten das Tabellenentgelt (§ 15 TV-H) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht (§ 24 Abs. 2 TV-H). Das Entgelt wird also zeitanteilig bemessen, das heißt es verringert sich grundsätzlich im gleichen Verhältnis, wie die individuell vereinbarte Arbeitszeit reduziert wird.

4. Entgelt im Krankheitsfall, Beihilfe

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 Entgelt im Krankheitsfall mit Beginn der Elternzeit (BAG, Urteil vom 22. Juni 1988 – 5 AZR 526/87 – AP Nr. 1 zu § 15 BzRG).

Sind Beschäftigte im Zeitpunkt der Beendigung der Elternzeit arbeitsunfähig erkrankt, erhalten sie vom Tag nach Ablauf der Elternzeit an Entgelt im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlung und Krankengeldzuschuss). Die Sechswochenfrist für die Entgeltfortzahlung nach § 22 Abs. 1 TV-H beginnt mit dem Tag nach Ablauf der Elternzeit. Hält die Arbeitsunfähigkeit über die Sechswochenfrist hinaus an, wird anschließend ein Krankengeldzuschuss gezahlt, wenn die tariflichen Bezugsfristen nach § 22 Abs. 3 TV-H 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 Abs. 3 TV-H) von mehr als einem, aber weniger als drei Jahren endet mit Ablauf des 15. April; Tag der Arbeitsaufnahme wäre der 16. April. Die Beschäftigte erkrankt noch während der Elternzeit am 2. April und die Arbeitsunfähigkeit dauert bis zum 15. Juli fort (= 15 Wochen). Vom Tag nach Ablauf der Elternzeit (16. April) wird für die Dauer von sechs Wochen (42. Kalendertag) das Entgelt nach § 21 TV-H fortgezahlt (§ 22 Abs. 1 TV-H) – also bis zum 27. Mai. Anschließend wird Krankengeldzuschuss für die noch nicht abgelaufene tarifliche Bezugsdauer bis zum Ende der 13. Woche (91. Kalendertag) seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit (2. April) gezahlt (§ 22 Abs. 3 Satz 1 Buchst. a TV-H) – also bis zum 1. Juli.

Wird während der Elternzeit eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt, verringert sich das Entgelt im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlung und Krankengeldzuschuss) im gleichen Verhältnis, wie die Arbeitszeit reduziert wird (§ 24 Abs. 2 TV-H). Für die Ermittlung der Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung ist nach Satz 3 der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 21 Satz 2 und 3 TV-H auf die Arbeitszeit nach der Arbeitsänderung abzustellen.

Nach der Protokollerklärung zu § 13 TVÜ-H bleiben Ansprüche nach den §§ 2 Abs. 1 Ziffer 4, 18 Abs. 4 der Hessischen Beihilfenverordnung (HBeihVO) für übergeleitete Beschäftigte, die am 31. Dezember 2009 noch Anspruch auf Beihilfe haben, unberührt. Änderungen der HBeihVO sind zu berücksichtigen. Während der Elternzeit besteht für Personen, die nach der a.a.O. Übergangsvorschrift beihilfeberechtigt sind, ein Anspruch auf Beihilfe nach § 9 Abs. 3 in Verbindung mit § 7 der Hessischen Elternzeitverordnung (HEltZVO). Die Höhe des Beihilfesatzes bemisst sich nach der vertraglich vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit unmittelbar vor Beginn der Elternzeit.

5. Jahressonderzahlung

Die Elternzeit berührt die Anspruchsvoraussetzungen für die Jahressonderzahlung nicht, da die Stichtagsregelung in § 20 Abs. 1 TV-H 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-H bestand (§ 20 Abs. 4 Satz 1 TV-H). Im Falle der Inanspruchnahme der Elternzeit unterbleibt eine Verminderung bis zum Ende des Kalenderjah-

res, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Anspruch auf Entgelt beziehungsweise Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat (§ 20 Abs. 4 Satz 2 Buchst. c TV-H). Die darüber hinausgehende Elternzeit führt zur Verminderung der Jahressonderzahlung.

Beispiel:

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

Am Tag vor Antritt der Elternzeit (3. Juli) bestand Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld (der auch noch für Teile des Monats August Zustand), sodass für die vier Kalendermonate September bis Dezember im Kalenderjahr der Geburt des Kindes, in denen wegen der Elternzeit an keinem Tag Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TV-H bestand, eine Verminderung des Anspruchs auf die Jahressonderzahlung unterbleibt. Auch für Kalendermonate, in denen die Beschäftigte wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG kein Tabellenentgelt erhalten hat (das heißt für keinen Tag des Kalendermonats), unterbleibt eine Verminderung nach § 20 Abs. 4 Satz 2 Buchst. b TV-H (hier Juli und August).

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

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

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

Wird während der Elternzeit eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt, ist für die Höhe der Jahressonderzahlung grundsätzlich der Umfang der elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung maßgebend. Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Jahressonderzahlung ist dabei regelmäßig das in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlte monatliche Entgelt (§ 20 Abs. 3 Satz 1, 1. Halbsatz TV-H). Allerdings ist im Kalenderjahr der Geburt des Kindes die Regelung in § 20 Abs. 3 Satz 4 TV-H 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 (zum Beispiel wegen des sechswöchigen Beschäftigungsverbots vor der Geburt nach § 3 Abs. 2 MuSchG). Für die neben dem Beschäftigungsumfang ansonsten noch maßgebenden Kriterien (zum Beispiel Entgeltgruppe, Entgeltstufe) ist hingegen nicht auf den Tag vor dem Beginn der Elternzeit, sondern weiterhin auf die Verhältnisse im eigentlichen Bemessungszeitraum abzustellen.

Beispiel:

Eine bisher vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin, deren Kind am 3. Januar 2010 geboren wurde, hat am 1. März 2010 nach Ablauf der achtwöchigen Mutterschutzfrist eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 16 Wochenstunden aufgenommen, die am 31. Dezember 2010 noch andauert.

Der Bemessung der Jahressonderzahlung im Jahr 2010 werden aufgrund des § 20 Abs. 3 Satz 4 TV-H der monatliche Durchschnitt derjenigen Entgelte zugrunde gelegt, die bei einer unterstellten Vollzeitbeschäftigung in den Monaten Juli, August und September 2010 zugestanden hätten.

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 diese Ausnahmeregelung keine Anwendung. Nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung ist nämlich mindestens derjenige Betrag zu zahlen, der ohne Ausübung einer elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit als Jahressonderzahlung zustehen würde (BAG, Urteile vom 24. Februar 1999 – 10 AZR 5/98 – und vom 12. Januar 2000 – 10 AZR 930/98 – AP Nr. 21 und 23 zu §§ 22, 23 BAT Zuwendungs-TV).

6. Jubiläumsgeld

Die Elternzeit gilt als Beschäftigungszeit (Tz. 1). Vollenden Beschäftigte während der Elternzeit eine für die Anwendung des § 23 Abs. 2 TV-H maßgebliche Beschäftigungszeit, ist das Jubiläumsgeld während der Elternzeit zu zahlen. Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe (§ 23 Abs. 2 Satz 2 TV-H).

7. Kinderbezogene Zahlungen

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

Wurde die Entgeltzahlung im Monat Dezember 2009 wegen Ruhens des Arbeitsverhältnisses infolge Elternzeit unterbrochen, steht bei Wiederaufnahme der Entgeltzahlung die Besitzstandszulage für zuvor nach BAT oder Mtarb gewährte kinderbezogene Anteile des Orts- oder Sozialzuschlags (§ 11 TVÜ-H) nicht mehr zu. Stattdessen kann Anspruch auf Gewährung der Kinderzulage bestehen, sofern die in § 23a TV-H genannten Voraussetzungen erfüllt sind. Wurde im Monat Dezember 2009 Entgelt gezahlt und trat das Ruhens des Arbeitsverhältnisses infolge Elternzeit zu einem späteren Zeitpunkt ein, führt dies nicht zum Verlust eines Anspruchs auf Besitzstandszulage nach § 11 TVÜ-H. Weitere Einzelheiten können Tz. 11 der Durchführungshinweise zum TVÜ-H vom 17. März 2010 (StAnz. S. 1038) sowie Tz. 23a der Durchführungshinweise zum TV-H vom 4. März 2010 (StAnz. S. 829) entnommen werden.

8. Sterbegeld

Beim Tod einer oder eines Beschäftigten während der Elternzeit wird kein Sterbegeld gezahlt, wenn das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des Todes infolge der Elternzeit geruht hat (§ 23 Abs. 3 Satz 1 TV-H). Durch eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung wird der Anspruch auf Sterbegeld hingegen nicht berührt. Hier wirkt sich lediglich die zeitanteilige Berechnung mindernd auf die Höhe des Sterbegeldes aus (§ 23 Abs. 3 Satz 2 in Verbindung mit § 24 Abs. 2 TV-H).

9. Stufenlaufzeit/Stufenaufstieg

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

Unterbrechungszeiten aufgrund einer Elternzeit nach §§ 15 ff. werden zwar nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet, sie sind aber im Übrigen für die Stufenentwicklung unschädlich (§ 17 Abs. 3 Satz 2 TV-H). Das heißt, die vor der Unterbrechung erreichte Stufenlaufzeit wird während der Elternzeit angehalten und läuft bei Wiederaufnahme der Beschäftigung nahtlos dort weiter, wo die Beschäftigten innerhalb der Stufe aufgehört haben. Die Inanspruchnahme der Elternzeit führt somit nicht zu einer Rückstufung nach § 17 Abs. 3 Satz 3 TV-H. Die Hemmung der Stufenlaufzeit bei Inanspruchnahme der Elternzeit entfaltet weder unmittelbar noch mittelbar geschlechtsdiskriminierende Wirkung und ist auch im Übrigen mit höherrangigem Recht vereinbar (BAG, Urteil vom 27. Januar 2011 – 6 AZR 526/09).

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

Es werden nur Unterbrechungszeiten berücksichtigt, die nach dem Inkrafttreten des TV-H liegen. Für vorher liegende Unterbrechungszeiten ist § 5 Abs. 6 TVÜ-H zu beachten. Zudem kann ein Rückfall in die niedrigere Stufe nur erfolgen, wenn Beschäftigte bereits aus einer regulären Stufe in die nächste reguläre Stufe aufgestiegen waren. Beschäftigte, die sich bereits in einer individuellen Endstufe befinden, können deshalb auch nach längeren Unterbrechungen nicht zurückfallen. Bei Beschäftigten, die einer individuellen Endstufe nach §§ 6 Abs. 4 TVÜ-H oder 7 Abs. 2 in Verbindung mit § 6 Abs. 4 TVÜ-H zugeordnet sind, unterbleibt daher eine Rückstufung (Tz. 17.3.3 meiner Durchführungshinweise zum TV-H vom 4. März 2010).

In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass nach § 6 Abs. 1 Satz 4 TVÜ-H die aus dem Geltungsbereich des BAT übergeleiteten Beschäftigten zum 1. Januar 2012 aus der individuellen Zwischenstufe in die betragsmäßig nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe aufsteigen. Dies gilt unabhängig davon, ob das Arbeitsverhältnis der Beschäftigten zu diesem oder zu einem anderen in der Vergangenheit liegenden Zeitpunkt geruht hat. Auch Beschäftigte, die sich zum Zeitpunkt der Überleitung in Elternzeit oder Sonderurlaub befinden, werden, wenn sie in eine individuelle Zwischenstufe übergeleitet worden sind, zum 1. Januar 2012 der nächsthöheren regulären Stufe zugeordnet. Diese Überleitungsvorschrift geht dem § 17 Abs. 3 TV-H vor.

Eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung bei unveränderter Tätigkeit während der Elternzeit bei demselben Arbeitgeber beeinträchtigt nicht die Stufenlaufzeit beziehungsweise den Stufenaufstieg nach §§ 16 und 17 TV-H. Das Erreichen der nächsthöheren Stufe wird dadurch also nicht verlängert.

10. Urlaub (Erholungs-/Zusatzurlaub)

10.1 Wartezeit

Der volle Anspruch auf Erholungsurlaub wird nach § 4 Bundesurlaubsgesetz (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, das heißt, sie beginnt nach Ablauf der Elternzeit bei Wiederaufnahme der Beschäftigung nicht erneut zu laufen.

10.2 Kürzung vor Urlaubsgewährung

Der Anspruch auf Erholungsurlaub entsteht zu Beginn des Jahres auch für die Monate der künftigen Elternzeit (BAG, Urteil vom 17. Mai 2011 – 9 AZR 197/10). Nach § 17 Abs. 1 kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub, der Beschäftigten für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen. Dies gilt nicht, wenn bei dem Arbeitgeber während der Elternzeit Teilzeitarbeit geleistet wird. Die gesetzliche Kann-Regelung zur Kürzung des Erholungsurlaubs bezieht sich auf die Gesamtdauer des Jahresurlaubs, das heißt sowohl auf den gesetzlichen Mindesturlaub jeder Art (Urlaub nach dem BUrlG, dem JArbSchG und dem Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen nach § 125 SGB IX) als auch auf den darüber hinausgehenden tariflichen Erholungsurlaub nach §§ 26, 27 Abs. 1 TV-H.

Von der Kann-Regelung zur Kürzung des Erholungsurlaubs ist Gebrauch zu machen. Da während der Elternzeit das Arbeitsverhältnis auf gesetzlicher Grundlage ruht, ist hier wegen der im TV-H vorgesehenen tariflichen Zwölftelungsregelung für jeden vollen Kalendermonat des Ruhens des Arbeitsverhältnisses wegen Elternzeit die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs zwingend um ein Zwölftel zu kürzen (§ 26 Abs. 2 Buchst. c TV-H). Beginnt oder endet die Elternzeit im Laufe eines Kalendermonats, sind diese Teilmonate bei der Kürzung des Urlaubsanspruchs nicht zu berücksichtigen.

Die Kürzung betrifft auch den Zusatzurlaub bei Wechsel- und Schichtarbeit nach § 27 Abs. 2 TV-H. Beginnt die Elternzeit während der zwei- beziehungsweise viermonatigen Anwartschaftsdauer für den Erwerb dieses Urlaubsanspruchs, verfällt die bereits zurückgelegte Zeit, da die zwei- beziehungsweise viermonatige Anwartschaftsdauer zusammenhängend erbracht werden muss. Nach Wiederaufnahme der Tätigkeit beginnt die zwei- beziehungsweise viermonatige Frist somit erneut zu laufen.

10.3 Kürzung nach Urlaubsgewährung

Haben Beschäftigte vor Beginn der Elternzeit mehr Urlaub erhalten, als ihnen unter Berücksichtigung der Kürzungsvorschrift des § 26 Abs. 2 Buchst. c TV-H in Verbindung mit § 17

Abs. 1 zusteht, kann der Arbeitgeber den nach dem Ende der Elternzeit zustehenden Erholungsurlaub um die zu viel gewährten Urlaubstage kürzen (§ 17 Abs. 4). Von dieser Kürzungsmöglichkeit ist Gebrauch zu machen.

10.4 Nachgewährung

Soweit der (nach der Kürzung nach § 26 Abs. 2 Buchst. c TV-H in Verbindung mit § 17 Abs. 1) zustehende Erholungsurlaub vor Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig gewährt wurde, ist er nach Beendigung der Elternzeit in dem laufenden Urlaubsjahr oder im nächsten Urlaubsjahr nachzugewähren (§ 17 Abs. 2). Die Übertragung vollzieht sich kraft Gesetzes (BAG, Urteil vom 23. April 1996 – 9 AZR 165/95 – AP Nr. 6 zu § 17 BerzGG), die tarifliche Übertragungsfrist nach § 26 Abs. 1 Satz 9 TV-H findet wegen der gesetzlichen Sonderregelung keine Anwendung.

Beispiel:

Eine Beschäftigte, deren Kind am 22. Juli 2010 geboren wurde, nimmt bis zum 21. Juli 2013 Elternzeit in Anspruch. Der vor dem Beginn der Mutterschutzfrist nicht in Anspruch genommene Jahresurlaub aus 2010 ist in den Jahren 2013 und/oder 2014 nachzugewähren. Ende des Übertragungszeitraums ist also der 31. Dezember 2014.

Das gilt auch für den Fall, dass Erholungsurlaub vor dem Beginn der Elternzeit aufgrund anhaltender Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit nicht gewährt werden konnte (BAG, Urteil 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, Urteil vom 20. Mai 2008 – 9 AZR 219/07 – AP Nr. 12 zu § 17 BerzGG). Der zu übertragende Urlaubsanspruch ist dann nach Beendigung der weiteren Elternzeit in dem laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr nachzugewähren (mein Rundschreiben vom 19. Juni 2008 – I 44 – P 2100 A – 320 – n.v.). Der nachzugewährende Urlaub wird weiter übertragen, wenn Beschäftigte aufgrund von krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit keine Möglichkeit hatten, den Urlaub in diesem Zeitraum zu nehmen (BAG, Urteil vom 24. März 2009 – 9 AZR 983/07 – AP Nr. 39 zu § 7 BUrlG).

Bei einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit scheidet die Anwendung der Übertragungsvorschrift aus (Tz. 10.6).

Das Urteil des EuGH vom 22. April 2010 – C – 486/08 – (Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols) – ABl. C 161 vom 19. Juni 2010, S. 9 bis 10 – hat auf die Berechnung der Urlaubsdauer in Deutschland keine Auswirkungen (vgl. Rundschreiben vom 12. September 2011 – I 41 – P 2160 A – 47 –/I 12 – 12a).

10.5 Keine Freistellung aus anderen Gründen

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

10.6 Urlaubsdauer bei elterngeldunschädlicher Teilzeitbeschäftigung während der 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 können Teilzeitbeschäftigte auch während der Elternzeit durch Urlaub von der reduzierten Arbeitsverpflichtung freigestellt werden. Hier sind die allgemeinen Urlaubsvorschriften zu beachten. Soweit also im Rahmen der Teilzeitbeschäftigung lediglich die tägliche Arbeitszeit verkürzt wird, so dass sich die Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage nicht reduziert, ergeben sich gegenüber der Berechnung der Urlaubsdauer von entsprechenden Vollzeitbeschäftigten keine Besonderheiten. Teilzeitbeschäftigte, die an fünf Tagen in der Woche arbeiten, erhalten genauso viele Urlaubstage wie entsprechende Vollzeitbeschäftigte.

Bei Teilzeitbeschäftigten mit einer von der Fünf-Tage-Woche abweichenden Verteilung der Arbeitszeit erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend (§ 26 Abs. 1 Satz 5 TV-H). Da der TV-H für die Umrechnung keine eigenständigen Vorgaben enthält, ist hier die vom BAG entwickelte Umrechnungsformel anzuwenden (BAG, Urteil vom 14. Februar 1991 – 8 AZR 97/90 – AP Nr. 1 zu § 3 BUrlG Teilzeit). Diese

lautet bei einer regelmäßigen Anzahl von wöchentlichen Arbeitstagen im Wochenrhythmus wie folgt:

$26/29/30/33$ Tage Gesamturlaubsdauer x Anzahl indiv. maßgeblicher Arbeitstage/Woche : 5 Arbeitstage (= Fünftage-Woche)

Wenn Teilzeitbeschäftigte beispielsweise nur an drei Tagen in der Woche arbeiten, erhalten sie drei Fünftel des Urlaubsanspruchs vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter. Die Urlaubsdauer im Verhältnis zu Vollzeitbeschäftigten reduziert sich dadurch im Ergebnis nicht, da drei Urlaubstage in der Dreitage-Woche für eine Woche Freistellung ausreichen. Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Arbeitstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt (§ 26 Abs. 1 Satz 6 TV-H).

10.7 Urlaubsabgeltung

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

11. Vermögenswirksame Leistungen

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

Bei einer elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit verringern sich die vermögenswirksamen Leistungen im gleichen Umfang wie die Arbeitszeit (§ 23 Abs. 1 Satz 2 in Verbindung mit § 24 Abs. 2 TV-H).

12. Bewährungsaufstiege, Tätigkeitsaufstiege

Nach § 8 TVÜ-H kann bei übergeleiteten Beschäftigten Übergangsweise noch ein Bewährungs- oder Tätigkeitsaufstieg von Bedeutung sein. Hierbei ist Folgendes zu beachten:

- Bei Bewährungsaufstiegen nach § 23 a BAT muss die Bewährungszeit grundsätzlich ohne Unterbrechung zurückgelegt werden. Wird sie durch eine Elternzeit unterbrochen, hemmt dies den Ablauf der Bewährungszeit, sofern durch die Elternzeit und eine etwaige sonstige Beurlaubung zur Kinderbetreuung ein Zeitraum von insgesamt fünf Jahren nicht überschritten wird (zum Beispiel § 23a Satz 2 Nr. 4 Satz 2 Buchst. d BAT). Das bedeutet, dass die vor der Elternzeit beziehungsweise vor der sonstigen Beurlaubung verbrachte Zeit erhalten bleibt, die Elternzeit beziehungsweise die Zeit der Beurlaubung selbst jedoch nicht angerechnet wird.
Dauert die Gesamtzeit der Beurlaubung länger als fünf Jahre, etwa weil für mehrere Kinder Elternzeit in Anspruch genommen oder im Anschluss an die Elternzeit Sonderurlaub zur Kinderbetreuung gewährt wird, beginnt die Bewährungszeit nach der Rückkehr in die Beschäftigung erneut zu laufen. Die zuvor verbrachten Zeiten können in diesen Fällen nicht mehr als Bewährungszeit berücksichtigt werden.
- Auf die in den Tätigkeitsmerkmalen der Anlagen 1a und 1b zum BAT für einen Fallgruppenaufstieg beziehungsweise für eine Vergütungsgruppenzulage vorgesehenen Zeiten einer Bewährung oder Tätigkeit ist die Elternzeit zwar nicht anzurechnen, da jedoch nicht gefordert ist, dass die Bewährungszeit/Tätigkeitszeit ohne Unterbrechung zurückgelegt sein muss, bleiben die vor der Elternzeit liegenden Zeiten erhalten.

IV.

Elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit

1. Allgemeines

Während der Elternzeit ist nach § 15 Abs. 4 Satz 1 eine Erwerbstätigkeit mit nicht mehr als 30 Wochenstunden zulässig (sog. elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung). Nehmen beide Elternteile gemeinsam Elternzeit in Anspruch, können beide eine Erwerbstätigkeit von jeweils bis zu 30 Wochenstunden ausüben. Die Obergrenze ist an die Person der Beschäftigten gebunden. Die zulässige Teilzeitbeschäftigung beträgt also

bei beiden Elternteilen zusammen 60 Wochenstunden (das heißt 30 + 30, nicht aber etwa 35 + 25).

In der Regel wird die elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber (beurlaubenden Arbeitgeber) ausgeübt werden. Mit Zustimmung des bisherigen Arbeitgebers kann die Beschäftigung aber auch bei einem anderen Arbeitgeber oder als selbstständige Tätigkeit geleistet werden (§ 15 Abs. 4 Satz 3). Eine Ablehnung ist jeweils nur aus dringenden betrieblichen Gründen möglich und muss innerhalb von vier Wochen schriftlich erfolgen (§ 15 Abs. 4 Satz 4). Nach dem Urteil des BAG vom 26. Juni 1997 – 8 AZR 506/95 – AP Nr. 22 zu § 15 BErzGG – enthält diese Vorschrift ein befristetes Verbot mit Erlaubnisvorbehalt. Die Regelung begründet einen Frist-, Form- und Begründungszwang. Beantragen Beschäftigte beim Arbeitgeber ordnungsgemäß die Zustimmung zur Aufnahme einer Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber, kann der Arbeitgeber also die Zustimmung nur binnen vier Wochen unter Angabe entgegenstehender dringender 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 oder 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 (BAG, Urteil vom 26. Juni 1997 – 8 AZR 506/95 – AP Nr. 22 zu § 15 BErzGG). Diese Rechtsfolgen werden jeweils durch einen ordnungsgemäßen Antrag der Beschäftigten ausgelöst. Ein entsprechender Antrag setzt zumindest voraus, dass Beschäftigte dem Arbeitgeber mitteilen, in welchem zeitlichen Umfang sie bei welchem Arbeitgeber welcher Teilzeitarbeit nachgehen wollen. Entsprechendes gilt für die Arbeit im Rahmen einer Selbstständigkeit.

2. Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber

2.1 Geltungsbereich des TV-H

Beschäftigte, die eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausüben, werden grundsätzlich vom Geltungsbereich des TV-H erfasst, es sei denn, es liegt eine Ausnahme nach § 1 Abs. 2 und 3 TV-H vor. Der TV-H gilt auch für geringfügig entlohnte Beschäftigten im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV (sog. 400 Euro-Minijobs). Ausgenommen sind hingegen kurzfristige Beschäftigten im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV, die auf zwei Monate oder insgesamt 50 Arbeitstage im Kalenderjahr befristet sind (§ 1 Abs. 2 Buchst. i TV-H). In der Regel wird es sich bei der elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung um eine Teilzeitbeschäftigung im Sinne des § 11 Abs. 1 TV-H handeln.

2.2 Geltung anderer gesetzlicher Regelungen

Wollen Beschäftigte während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung im Umfang von höchstens 30 Wochenstunden bei ihrem bisherigen Arbeitgeber ausüben, sind die speziellen Vorschriften des § 15 Abs. 5 bis 7 zu beachten, die insoweit den allgemeinen Vorschriften über Teilzeitarbeit nach dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG) vom 22. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes zur Verbesserung der Beschäftigungschancen für ältere Menschen vom 19. April 2007 (BGBl. I S. 538), vorgehen (§ 23 TzBfG). Etwaige weitergehende Teilzeitanprüche von Beschäftigten mit Familienpflichten nach dem Hessischen Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz – HGLG –) in der Fassung vom 31. August 2007, zuletzt geändert durch Art. 2 des Gesetzes vom 8. März 2011, (zum Beispiel keine Wartezeiten oder keine Untergrenzen) bleiben unberührt. Gleiches gilt für den tarifvertraglichen Anspruch nach § 11 Abs. 1 Satz 1 TV-H.

2.3 Änderung des bestehenden Arbeitsvertrages

Wird mit Beschäftigten, deren arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vor Beginn der Elternzeit mehr als 30 Stunden beträgt, antragsgemäß eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung vereinbart, so muss dazu die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durch eine Änderung des bestehenden Arbeitsvertrages entsprechend reduziert werden (gegebenenfalls befristet für die Dauer der Elternzeit).

2.4 Antragserfordernis

Die Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung setzt voraus, dass Beschäftigte beim Arbeitgeber eine Verringerung der Arbeits-

zeit und ihre Ausgestaltung beantragen (§ 15 Abs. 5 Satz 1). Der Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit muss dem Arbeitgeber sieben Wochen vor Beginn der Tätigkeit schriftlich mitgeteilt worden sein (§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 5). Der Antrag muss den Beginn und den Umfang der verringerten Arbeitszeit enthalten (§ 15 Abs. 7 Satz 2). Ferner soll darin die gewünschte Verteilung der verringerten Arbeitszeit angegeben werden (§ 15 Abs. 7 Satz 3). Der Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit kann zudem mit der schriftlichen Mitteilung nach § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 5 (= Ankündigungsfrist von sieben Wochen) verbunden werden.

2.5 Keine Untergrenze für Wochenarbeitszeit

Für den Fall der einvernehmlichen Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung im Rahmen des Konsensprinzips nach § 15 Abs. 5 Satz 2 ist eine Untergrenze für die Wochenarbeitszeit nicht vorgesehen. Daher können auch Teilzeitarbeitsverhältnisse von nur wenigen Wochenstunden vereinbart werden. Allerdings ist dabei zu beachten, dass sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten gelten, wenn die regelmäßige Wochenarbeitszeit so weit reduziert wird, dass es sich um eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 8 SGB IV handelt (Abschnitt V Tz. 2) oder um eine Beschäftigung in der Gleitzone (Abschnitt V Tz. 3). Soweit eine Einigung über die beantragte Teilzeitbeschäftigung mit dem Arbeitgeber nicht möglich ist, gilt allerdings im Rahmen der Voraussetzungen des § 15 Abs. 7 Nr. 3 eine Untergrenze von 15 Wochenstunden (Tz. 2.8).

2.6 Einvernehmliche Vereinbarung

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

2.7 Fortsetzung bereits vereinbarter Teilzeitbeschäftigungen

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

2.8 Teilzeitananspruch

Das BEEG räumt den Beschäftigten während der Elternzeit einen grundsätzlichen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung ein, wenn keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen. Diese liegen u.a. vor, wenn der Arbeitsplatz nicht teilbar ist, oder Beschäftigte mit verringerter Arbeitszeit nicht eingeplant werden können oder keine Beschäftigungsmöglichkeit besteht (BAG, Urteil vom 5. Juni 2007 – 9 AZR 82/07 – AP Nr. 49 zu § 15 BErzGG.)

An das Gewicht der Ablehnungsgründe stellt das BAG erhebliche Anforderungen. Die entgegenstehenden betrieblichen Interessen müssen zwingende Hindernisse für die beantragte Verkürzung der Arbeitszeit sein (BAG, Urteil vom 15. Dezember 2009 – 9 AZR 72/09).

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

Der Teilzeitananspruch ist (ohne Konsens) auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden begrenzt. Weitere Voraussetzung ist eine Mindestdauer von zwei Monaten (§ 15 Abs. 7 Nr. 3). Zudem kann der Anspruch während der Gesamtdauer der Elternzeit nur zweimal geltend gemacht werden.

Dies schließt eine einvernehmliche Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung mit einem Umfang von weniger als 15 Wochenstunden oder für einen kürzeren Zeitraum als zwei Monate im Rahmen der Vertragsfreiheit nicht aus (Tz. 2.5 und 2.6). Der Arbeitgeber hat dann bei seiner Entscheidung aber einen weitgehenden Ermessensspielraum.

Ist eine Einigung über eine Verringerung der Arbeitszeit im Rahmen der Vertragsfreiheit (§ 15 Abs. 5 Satz 2) nicht möglich, können die Beschäftigten gegenüber ihrem Arbeitgeber eine Verringerung ihrer Arbeitszeit nur beanspruchen, sofern alle

fünf Voraussetzungen nach § 15 Abs. 7 kumulativ erfüllt sind (§ 15 Abs. 6):

1. Der Arbeitgeber beschäftigt, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitskräfte (§ 15 Abs. 7 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 Abs. 7 Nr. 2),
3. die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit soll für mindestens zwei Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden verringert werden (§ 15 Abs. 7 Nr. 3),
4. dem Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen (§ 15 Abs. 7 Nr. 4) und
5. der Anspruch wurde dem Arbeitgeber mindestens sieben Wochen vor Beginn der Tätigkeit schriftlich mitgeteilt (§ 15 Abs. 7 Nr. 5).

2.9 Erneute Verringerung der Arbeitszeit

Beschäftigte können während der Gesamtdauer der Elternzeit gegenüber ihrem Arbeitgeber höchstens zweimal eine Verringerung ihrer Arbeitszeit verlangen (§ 15 Abs. 6). Sind beide Elternteile erwerbstätig und nehmen gemeinsam Elternzeit in Anspruch, gilt diese Höchstgrenze – bezogen auf das jeweilige Arbeitsverhältnis – für jeden Elternteil. Eine abweichende einvernehmliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten ist im Rahmen der Vertragsfreiheit nicht ausgeschlossen (Tz. 2.5 und 2.6); der Arbeitgeber hat dann bei seiner Entscheidung aber einen weitgehenden Ermessensspielraum.

2.10 Rückkehr zum bisherigen Beschäftigungsumfang

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

2.11 Ablehnung durch Arbeitgeber

Soweit nicht sämtliche Voraussetzungen des § 15 Abs. 7 kumulativ erfüllt sind, braucht der Arbeitgeber dem Antrag auf Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit nicht zu entsprechen. Dies gilt insbesondere bei Anträgen auf eine Verringerung der Arbeitszeit auf weniger als 15 Wochenstunden sowie bei Anträgen auf eine nur kurzzeitige Verringerung der Arbeitszeit für eine Dauer von weniger als zwei Monaten. Etwaige weiter gehende Teilzeitanprüche von Beschäftigten mit Familienpflichten nach dem HGIG (Tz. 2.2) bleiben unberührt. Gleiches gilt für den tarifvertraglichen Anspruch nach § 11 Abs. 1 Satz 1 TV-H.

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

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

2.12 Rechtsschutzmöglichkeiten

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

2.13 Auswirkungen auf tarifliche Arbeitsbedingungen

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

3. Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber

Üben Beschäftigte während der Elternzeit mit Zustimmung des beurlaubenden Arbeitgebers eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber aus, ist dies aus der Sicht des beurlaubenden Arbeitgebers so zu bewerten, als würden die Beschäftigten während der Elternzeit keine Tätigkeit ausüben. Die Ausführungen in Abschnitt III gelten daher entsprechend. Es wird jedoch darauf hingewiesen, dass eine Beschäftigung bei einer anderen hessischen Landes-

behörde keine Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber ist.

4. Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern anderer Arbeitgeber

Soll mit einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer, die oder 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.

V.

Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen einer Elternzeit

1. Allgemeines

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

Bei einer elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung, die während der Elternzeit ausgeübt wird, richtet sich die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung in allen vier Versicherungszweigen nach den allgemeinen Vorschriften der Sozialversicherung. Sofern das Entgelt der zulässigen Teilzeitbeschäftigung den oberen Grenzbetrag der Gleitzone (800 Euro, – § 20 Abs. 2 SGB IV) übersteigt, sind in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung auf der Grundlage des verminderten Teilzeitentgelts die üblichen Beiträge zu zahlen.

2. Geringfügige Beschäftigung

Bei einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit mit einem monatlichen Arbeitsentgelt von nicht mehr als 400 Euro handelt es sich um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV. Sie bleibt daher kranken-, pflege-, renten- und arbeitslosenversicherungsfrei. Der Arbeitgeber entrichtet dafür jedoch an die Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See als zentrale Stelle Pauschalbeiträge, das heißt die geringfügig entlohnte Teilzeitbeschäftigung ist nicht beitragsfrei. In der gesetzlichen Rentenversicherung haben geringfügig Beschäftigte die Möglichkeit, die Stellung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers zu erwerben. Dazu müssen sie durch Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber nach § 5 Abs. 2 Satz 2 SGB VI auf ihre Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung verzichten und die pauschalen Beiträge des Arbeitgebers mit niedrigen eigenen Beiträgen zu vollwertigen Pflichtbeitragszeiten aufstocken. Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, die Betroffenen bei Beschäftigungsbeginn auf diese Rentenversicherungsoption hinzuweisen. Der Hinweis ist in der Niederschrift über die wesentlichen Vertragsbedingungen, die den Beschäftigten auszuhändigen ist, aufzunehmen (§ 2 Abs. 1 Satz 4 des Nachweisgesetzes). Ergänzend wird hierzu auf die Richtlinien der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigten (Geringfügigkeits-Richtlinien) vom 14. Oktober 2009 verwiesen (abrufbar unter www.minijob-zentrale.de => Aktuelles).

Wird während der Elternzeit eine kurzfristige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV ausgeübt (nicht mehr als zwei Monate beziehungsweise insgesamt 50 Arbeitstage im Kalenderjahr) und überschreitet das Arbeitsentgelt aus dieser befristeten Beschäftigung 400 Euro, kommt eine Geringfügigkeit nach Auffassung der Spitzenverbände der Sozialversicherung hingegen nicht in Betracht. Danach werden derartige zulässige Teilzeitbeschäftigungen während der Elternzeit berufsmäßig ausgeübt und unterliegen daher der Versicherungspflicht zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung (vgl. Geringfügigkeits-Richtlinien – vom 14. Oktober 2009 – 2.3.3 und 2.3.3.3 Abs. 1). Weder bei der geringfügig entlohnten noch bei der kurzfristigen Beschäftigung ist es von Bedeutung, ob diese beim bisherigen Arbeitgeber oder bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt wird.

3. Beschäftigung in der Gleitzone

Liegt das aus einer versicherungspflichtigen elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung erzielte Arbeitsentgelt zwischen 400,01 Euro und 800,00 Euro und überschreitet regelmäßig nicht die Grenze von 800,00 Euro im Monat (sog.

Gleitzone nach § 20 Abs. 2 SGB IV), gelten in der Sozialversicherung besondere Regelungen für die Ermittlung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts sowie für die Beitragstragung zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung (§ 226 Abs. 4, § 249 Abs. 4 SGB V; § 58 Abs. 3 und Abs. 5 SGB XI; § 163 Abs. 10, § 168 Abs. 1 Nr. 1d SGB VI; § 344 Abs. 4, § 346 Abs. 1a SGB III).

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

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

4. Kranken- und Pflegeversicherung

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

Freiwillige Mitglieder in der gesetzlichen Krankenversicherung und der sozialen Pflegeversicherung müssen während der Elternzeit grundsätzlich in voller Höhe selbst für die Beiträge aufkommen, gegebenenfalls zahlen sie den Mindestbeitrag. Das Elterngeld bleibt bei der Festsetzung der beitragspflichtigen Einnahmen aufgrund der Anwendbarkeit des § 224 Abs. 1 SGB V unberücksichtigt. Der Arbeitgeber zahlt in dieser Zeit keinen Beitragszuschuss nach § 257 SGB V beziehungsweise § 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 Ehegatten familienversichert. Bislang **privat Krankenversicherte**, die zuletzt vor Beginn der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz oder vor Inanspruchnahme der Elternzeit versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht befreit waren, bleiben während der Schutzfristen nach §§ 3 Abs. 2 und 6 Abs. 1 MuSchG und der Elternzeit weiterhin privat krankenversichert. Eine Aufnahme in die beitragsfreie Familienversicherung über die Mitgliedschaft des Ehegatten beziehungsweise des Lebenspartners in der gesetzlichen Krankenversicherung ist ausgeschlossen. Privat Krankenversicherte müssen ihre Versicherungsprämien während der Elternzeit in voller Höhe selbst tragen. Der Ar-

beitgeber zahlt während der Elternzeit auch keinen Beitragszuschuss nach § 257 SGB V beziehungsweise § 61 SGB XI.

Sofern beide Elternteile privat krankenversichert sind und sich bei der Elternzeit abwechseln, gilt Folgendes:

Nimmt der beim Land beschäftigte Elternteil seine Tätigkeit wieder auf (zum Beispiel 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 beziehungsweise § 61 SGB XI wieder auf. Für die Dauer der Mutterschutzfristen nach §§ 3 Abs. 2 und 6 Abs. 1 MuSchG und/oder der Elternzeit des anderen ebenfalls privat krankenversicherten Elternteils, ist im Rahmen der Höchstgrenzen ein sog. erweiterter Beitragszuschuss nach § 257 SGB V zu zahlen.

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

a) Bei Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht:

Tritt die Versicherungspflicht in der Krankenversicherung infolge der während der Elternzeit ausgeübten elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V ein, tritt zugleich die Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung nach § 20 Abs. 1 Satz 1 in Verbindung mit Satz 2 Nr. 1 SGB XI ein. Sofern sich diese Beschäftigten allerdings unter den Voraussetzungen des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB V von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreien lassen und aufgrund des § 23 Abs. 1 SGB XI als Versicherte eines privaten Krankenversicherungsunternehmens oder aufgrund des § 22 Abs. 1 SGB XI als freiwillige Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung privat pflegeversichert sind, können sie ihren bisherigen Kranken- und Pflegeversicherungsschutz beibehalten. Der Antrag ist innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Versicherungspflicht bei der Krankenkasse zu stellen. Die Befreiung wirkt vom Beginn der Versicherungspflicht an, wenn noch keine Leistungen in Anspruch genommen worden sind, sonst vom Beginn des Kalendermonats an, der auf die Antragstellung folgt (§ 8 Abs. 2 SGB V). Die Befreiung erstreckt sich nur auf die Elternzeit. Anschließend gelten die allgemeinen gesetzlichen Vorschriften. Für die Zeit der Befreiung von der Krankenversicherungspflicht während der Teilzeitbeschäftigung haben die Beschäftigten bei Erfüllung der Voraussetzungen aus der Teilzeitbeschäftigung einen Anspruch auf einen Zuschuss zu ihrem Krankenversicherungsbeitrag nach § 257 SGB V beziehungsweise zu ihrem Pflegeversicherungsbeitrag nach § 61 SGB XI.

b) Ohne Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht:

Wenn kein Befreiungsantrag gestellt wird, endet bei Beschäftigten, die freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, die freiwillige Mitgliedschaft mit Beginn der Pflichtmitgliedschaft (§ 191 Nr. 2 SGB V), das heißt mit Ablauf des Tages, der der Aufnahme der unschädlichen Teilzeitbeschäftigung vorausgeht. Beschäftigte, die bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, können den Versicherungsvertrag mit Wirkung vom Eintritt der Versicherungspflicht an vorzeitig kündigen (§ 205 Abs. 2 VVG). Auch privat Pflegeversicherte können ihren Versicherungsvertrag mit Wirkung vom Eintritt der Versicherungspflicht an kündigen (§ 27 SGB XI). Wer sich die Rückkehr zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung offen halten möchte und finanzielle Nachteile bei einer evtl. zwischenzeitlichen Verschlechterung seines Gesundheitszustandes vermeiden möchte, sollte prüfen, ob während der Elternzeit eine Anwartschafts- beziehungsweise Ruheversicherung im Bereich der privaten Kranken- und Pflegeversicherung sinnvoll ist.

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

5. Arbeitslosenversicherung

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

a) unmittelbar vor der Kindererziehung versicherungspflichtig waren, eine laufende Entgeltersatzleistung nach dem

SGB III bezogen oder eine als Arbeitsbeschaffungsmaßnahme geförderte Beschäftigung ausgeübt haben, die ein Versicherungspflichtverhältnis oder den Bezug einer laufenden Entgeltersatzleistung nach dem SGB III unterbrochen hat, und

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

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

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

a) Zum einen wirkt sich die Elternzeit anwartschaftserhaltend aus. Voraussetzung für den Anspruch auf Arbeitslosengeld ist nämlich u.a., dass während der zwölfmonatigen Anwartschaftszeit (§ 123 SGB III) innerhalb der zweijährigen Rahmenfrist (§ 124 SGB III) vor der Arbeitslosmeldung und der eingetretenen Arbeitslosigkeit ein Versicherungspflichtverhältnis bestand. Dabei werden auch Zeiten des Bezugs von Mutterschaftsgeld vor der Geburt des Kindes und nach Maßgabe des § 26 Abs. 2a SGB III Zeiten der Erziehung eines Kindes unter drei Jahren einbezogen.

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

6. Rentenversicherung

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

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

Neben den leiblichen Eltern können unter bestimmten Voraussetzungen auch Eltern von Adoptiv-, Stief- oder Pflegekindern Kindererziehungszeiten erhalten (§ 56 Abs. 1 Satz 2 SGB VI in Verbindung mit § 56 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 und Abs. 3 Nr. 2 und 3 SGB I). Maßgeblich ist dabei der Zeitpunkt der Adoption beziehungsweise der Aufnahme des Kindes in den Haushalt und nicht dessen Geburtstag.

Die Erziehungszeit kann nur bei einem Elternteil angerechnet werden (§ 56 Abs. 1 Satz 2 SGB VI). Sie wird daher dem Elternteil zugeordnet, der das Kind überwiegend erzogen hat

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

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

Beispiel:

Bei einem am 13. Juni 2009 geborenen Kind ist die Zeit vom 1. Juli 2009 bis 30. Juni 2012 als Kindererziehungszeit zu berücksichtigen. Wird am 5. März 2012 ein weiteres Kind geboren, ist die Kindererziehungszeit für das zweite Kind (hier: 1. April 2012 bis 31. März 2015) um die Anzahl an Kalendermonaten der gleichzeitigen Erziehung (hier April, Mai und Juni 2012) zu verlängern. Die Kindererziehungszeit für das zweite Kind endet somit erst mit Ablauf des 30. Juni 2015. Auf Antrag sind hier in der gesetzlichen Rentenversicherung somit für Zeiten der Erziehung insgesamt 72 Monate als Pflichtversicherungszeiten anzurechnen.

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

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

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

VI.

Der Bezugserrlass vom 22. April 2008 wird aufgehoben.

Wiesbaden, 23. Dezember 2011

**Hessisches Ministerium
des Innern und für Sport**
I 44 – P 2001 A – 031.020

StAnz. 4/2012 S. 139

88

Anmeldung von Studierenden für den Fachbereich Verwaltung der Hessischen Hochschule für Polizei und Verwaltung (HfPV);

hier: Studienbeginn 1. September 2012 (Bachelor-Studiengang)

Die Hessische Hochschule für Polizei und Verwaltung benötigt zur Planung des Studienbetriebes rechtzeitig Informationen darüber, mit welcher Anzahl von Studierenden für die einzelnen Abteilungen zu rechnen ist. Ich bitte deshalb alle Behörden, die beabsichtigen, Inspektoranwärterinnen und -anwärter, Aufstiegsbeamtinnen und

-beamte oder Angestellte für ein Studium an der Hessische Hochschule für Polizei und Verwaltung – Fachbereich Verwaltung – anzumelden, folgende Termine zu beachten:

Studienbeginn: 1. September 2012

a) **Voranmeldungen** bitte bis zum 1. Mai 2012 einreichen

b) **Anmeldungen** sollten bis zum 1. Juli 2012 vorliegen.

Die Voranmeldungen dienen als Grundlage für die Planung des Lehrbetriebes. Mit der Voranmeldung sind daher möglichst die genaue Zahl der zum Studium vorgesehenen Personen und die aus Sicht der Behörde in Betracht kommende Abteilung (Gießen, Kassel, Mühlheim oder Wiesbaden) anzugeben.

Das Anmeldeformular finden Sie auf unserer Homepage (www.hfpv-hessen.de) unter dem Menüpunkt Studium, Fachbereich Verwaltung.

Die verbindlichen Anmeldungen sind zusammen mit den erforderlichen Unterlagen zur abschließenden Prüfung der Hochschulzugangsberechtigung (Zeugnisse, sonstige notwendige Bescheinigungen) einzusenden. Einen Monat vor Studienbeginn werden die Anmeldebestätigungen mit weiteren Informationen für den Beginn des Studiums und eine Übersicht über den dreijährigen Studienverlauf verschickt.

Voranmeldungen und Anmeldungen sind zu richten an:

Hessische Hochschule für Polizei und Verwaltung, Gebäude 13, Schönbergstraße 100, 65199 Wiesbaden.

Die Hessische Hochschule für Polizei und Verwaltung prüft, ob die Angemeldeten die Voraussetzungen für ein Studium an der Verwaltungsfachhochschule erfüllen, das heißt ob sie die Fachhochschulreife oder einen entsprechenden Bildungsstand besitzen (bei Inspektoranwärterinnen oder -anwärtern und Angestellten) oder ob die Zulassung zum Aufstieg durch die oberste Dienstbehörde erfolgt ist und die Voraussetzungen des § 16 HLVO vorliegen.

Zur Deckung der Kosten für die Ausbildung von Bediensteten anderer Dienstherren (zum Beispiel Kommunalverwaltung) wird von diesen eine Pauschalgebühr in Höhe von 3.000 Euro pro Studierenden für die dreijährige Studiendauer erhoben (§ 4 Abs. 2 Satz 2 und 3 VerwFHG).

Wiesbaden, 5. Januar 2012

**Hessische Hochschule
für Polizei und Verwaltung**
Z 2.4.5.2

StAnz. 4/2012 S. 151

89

Anordnung zur Änderung der Anordnung über die Zuständigkeiten in Personalangelegenheiten der Beschäftigten im Geschäftsbereich des Hessischen Ministeriums des Innern und für Sport

Vom 9. Januar 2012

Aufgrund des Art. 103 Abs. 1 Satz 2 der Verfassung des Landes Hessen und § 2 der Anordnung über die Vertretung des Landes Hessen vom 7. Dezember 2009 (StAnz. S. 3546) wird bestimmt:

1. Die Anordnung über die Zuständigkeit in Personalangelegenheiten der Beschäftigten im Geschäftsbereich des Hessischen Ministeriums des Innern und für Sport vom 13. Juli 2010 (StAnz. S. 1818) wird wie folgt geändert:

- In § 2 Abs. 1 werden nach den Wörtern „den Regierungspräsidien“ die Wörter „der Hessischen Bezugsstelle“ eingefügt.
- In § 2 Abs. 1 und 2 sowie in § 3 Abs. 2 werden die Wörter „der Verwaltungsfachhochschule in Wiesbaden“ durch die Wörter „der Hessischen Hochschule für Polizei und Verwaltung“ ersetzt.

2. Diese Anordnung tritt mit Wirkung zum 1. Januar 2012 in Kraft.

Wiesbaden, 9. Januar 2012

**Der Hessische Minister
des Innern und für Sport**
gez. Rhein

– Gült.-Verz. 3200, 3100 –

StAnz. 4/2012 S. 151