



dbb
beamtenbund
und tarifunion

bundesfrauen-
vertretung



Elterngeld Elternzeit

Ein Ratgeber für Beschäftigte
im öffentlichen Dienst

Vorwort

Liebe Kollegin, lieber Kollege!

Das Gesetz über die Gewährung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub (Bundeserziehungsgeldgesetz) und die entsprechenden Verordnungen haben seit ihrem Inkrafttreten im Januar 1986 viele Erweiterungen und Veränderungen erfahren.



Nicht zuletzt das politische Engagement der Frauen hat dazu geführt, dass die Ansprüche ausgeweitet wurden. Zum 1. Januar 2007 trat das »Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld und Elternzeitgesetz – BEEG)« in Kraft. Während das frühere Erziehungsgeld pauschal gezahlt wurde, geht der Gesetzgeber mit dem »Elterngeld«, das lohnersetzend ausgestaltet ist, einen neuen Weg. Aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung ist es grundsätzlich positiv, das Elterngeld lohnersetzend auszugestalten. Durch das Elterngeld sollen die Einkommenseinbußen im ersten Lebensjahr des Kindes abgedeckt werden. Das Elterngeld wird nicht mehr, wie das frühere Erziehungsgeld, für 24, sondern nur noch für zwölf Monate gezahlt. Mit dem BEEG wurden auch die sogenannten »Bonusmonate« eingeführt, in denen Elterngeld gewährt wird, wenn der andere Elternteil seine Berufstätigkeit ebenfalls für die Kindererziehung einschränkt. Darin liegt ein weiterer kleiner Schritt auf dem Weg zu mehr partnerschaftlicher Arbeitsaufteilung. Durch diese Regelung beteiligen sich inzwischen mehr Väter an der Erziehung – die meisten Väter beschränken sich dabei aber leider auf die beiden Bonusmonate.

Für Elterngeldanträge seit 1. Januar 2013 ändert sich durch das Gesetz zur Vereinfachung des Elterngeldvollzuges die Einkommensermittlung als Grundlage für die Berechnung des Elterngeldes.

Damit Sie über den neuesten Stand der Gesetzgebung im Bilde sind und selbst im Bedarfsfall entsprechend planen können, hat die dbb bundesfrauenvertretung die wichtigsten gesetzlichen Vorschriften in der vorliegenden 18. Auflage der Broschüre »Elterngeld/Elternzeit« (bis zur 13. Auflage »Erziehungsgeld/Elternzeit«) für Sie zusammengestellt. Berücksichtigt ist die bis Juli 2013 neu ergangene Rechtsprechung.

Dieser Überblick soll Ihnen bei Ihrer Entscheidung helfen, wenn Sie für Ihre Kinder eine Elternzeit planen wollen. Ich wünsche Ihnen eine gute Lektüre.

Mit kollegialen Grüßen

Ihre

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Helene Wildfeuer', written in a cursive style.

Helene Wildfeuer

(Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung)

9	I	Elterngeld	
		Elterngeld – Welche Rechtsgrundlage gilt?	9
		Wer hat Anspruch auf Elterngeld?	10
		Wie viel Elterngeld bekomme ich?	12
		Welches Einkommen liegt der Elterngeld- berechnung zugrunde?	15
		Wie wirkt sich ein Steuerklassenwechsel im Jahr vor der Geburt auf die Höhe des Elterngeldes aus?	19
		Wie berechnet sich das Elterngeld bei Mehrlings- geburten bzw. Geschwistern mit zeitlich enger Geburtenfolge (Geschwisterbonus)?	20
		Wie lange bekommt man Elterngeld?	24
		Wie wirkt sich eine Frühgeburt auf den Elterngeldbezugszeitraum aus?	25
		Was muss ich bei der Antragstellung beachten, wenn beide Elternteile elterngeldberechtig sind?	26
		Können beide Elternteile Elterngeld beziehen?	26
		Was sind die sogenannten Partner- bzw. Bonusmonate?	27
		Wie wirkt sich der Mutterschutz auf das Elterngeld aus?	27
		Was passiert, wenn in der Summe zu viele Elterngeldmonate beantragt wurden?	29
		Wie kann der Auszahlungszeitraum verlängert werden?	30
		Wie lange haben alleinerziehende Elternteile Anspruch auf Elterngeld?	30

Wie berechnet sich das Elterngeld bei zusätzlicher Teilzeitarbeit?	31
Welche Abgaben- und Anrechnungsfreiheiten gibt es für das Elterngeld?	32
Wie verhält sich das Elterngeld zu anderen Sozialleistungen?	32
Was muss ich beim Elterngeldantrag beachten?	34
Welche Informationen müssen während des Bezugszeitraumes an die Elterngeldstelle gemeldet werden?	36
Welche Bußgelder können auf mich zukommen?	37
Wo kann ich Elterngeld beantragen?	38
Wer entscheidet im Fall eines Rechtsstreits?	39
Wo findet man weitere Informationen zum Elterngeld?	40

II

41 **Elternzeit**

Elternzeit – Welche Rechtsgrundlage gilt?	41
Wer hat Anspruch auf Elternzeit?	42
Wann haben Großeltern Anspruch auf Elternzeit?	44
Wie lange habe ich Anspruch auf Elternzeit?	45
Wie kann die Elternzeit verteilt bzw. aufgeteilt werden?	46
Was muss ich beim Antrag auf Gewährung von Elternzeit beachten?	48

Können beide Eltern gleichzeitig Elternzeit beanspruchen?	50
Kann die Elternzeit vorzeitig beendet werden?	51
Kann die Elternzeit verlängert werden?	52
Darf ich während der Elternzeit einer Erwerbstätigkeit nachgehen?	54
Was muss ich beachten, wenn ich innerhalb der Elternzeitdauer eine Arbeitszeitreduzierung beantragen möchte?	55
Ist eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit auch bei einem anderen Arbeitgeber/ einer anderen Arbeitgeberin zulässig?	56
Kann ich während der Elternzeit gekündigt oder entlassen werden?	56
Kann ich ein Arbeitsverhältnis während der Elternzeit kündigen?	58
Wie wirkt sich die Elternzeit auf bestehende Urlaubsansprüche aus?	58
Was ist bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz zu beachten?	62
Was muss ich bei einer Arbeitszeitverringerung im Anschluss an eine Elternzeit beachten?	63
Wie wirkt sich eine Elternzeit auf Stellenzulagen aus?	64
Wie wirkt sich eine Elternzeit auf Laufbahn, Probezeit, Aufstieg und Beförderung aus?	66
Wie wirkt sich Elternzeit auf die Stufenlaufzeit im TVöD aus?	67
Wie wirkt sich Elternzeit im befristeten Arbeitsverhältnis aus?	67

Welche Regelungen sieht der Gesetzgeber für Elternzeitvertretungen vor?	67
Wie wirkt sich die Elternzeit in der Krankenversicherung aus?	68
Wie wirkt sich Elternzeit auf die Beihilfe aus?	70
Was muss ich hinsichtlich der Arbeitslosenversicherung beachten?	71
Wie wirken sich Kindererziehungszeiten in der Altersversorgung aus?	71
Wie wirkt sich die Elternzeit auf die jährliche Sonderzuwendung bzw. Jahressonderzahlung aus?	72
Was passiert in der Elternzeit mit vermögenswirksamen Leistungen?	73

III

74	Anhang	
	Förderungen der dbb bundesfrauenvertretung	74
	Abkürzungsverzeichnis	76

Elterngeld

Das Elterngeld ist eine befristete staatliche Unterstützung mit Lohnersatzfunktion, die für maximal 14 Monate unmittelbar nach der Geburt des Kindes gewährt wird. Die Berechnung des Elterngeldes beruht auf dem Erwerbseinkommen und wird in Höhe von maximal 1.800 € ausbezahlt. Das Elterngeld kann ab der Geburt des Kindes beantragt werden.

Elterngeld wird für Lebensmonate des Kindes gewährt, in denen die Voraussetzungen für die Gewährung von Anfang an vorliegen. Lebensmonate müssen nicht mit dem Kalendermonat übereinstimmen.

Der Lebensmonat beginnt mit dem Tag der Geburt und endet im folgenden Monat am Vortag des Geburtstages. Wird das Kind am 12. eines Monats geboren, so endet der erste Lebensmonat am 11. des Folgemonats.

Elterngeld – Welche Rechtsgrundlage gilt?

Das Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld und Elternzeitgesetz – BEEG) gibt den rechtlichen Rahmen für das Elterngeld und die Elternzeit vor. Es löste zum 1. Januar 2007 das Bundeserziehungsgeldgesetz (BERzGG) ab und gilt für alle Kinder, die ab dem 1. Januar 2007 geboren oder zur Adoption angenommen worden sind.

Wer hat Anspruch auf Elterngeld?

Anspruch auf Elterngeld hat die- bzw. derjenige,

- ▶ die ihren/der seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland hat,
- ▶ die/der mit ihrem/seinem Kind in einem Haushalt lebt,
- ▶ dieses Kind selbst betreut und erzieht und
- ▶ die/der keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausübt.

Neben den leiblichen Eltern können auch Ehe- oder Lebenspartnerinnen und -partner Elterngeld erhalten, wenn sie das Kind nach der Geburt betreuen und die sonstigen Voraussetzungen (s.o.) erfüllen.

Erwerbstätige, abhängig Beschäftigte, Beamtinnen und Beamte, Selbstständige, erwerbslose Elternteile sowie in Heimarbeit Beschäftigte können Elterngeld erhalten. Dabei spielt es keine Rolle, ob und in welcher Form der Antragsteller/die Antragstellerin vor der Geburt erwerbstätig war. Auch Studierende und Auszubildende können während des laufenden Studiums bzw. der laufenden Ausbildung Elterngeld beantragen. Auszubildende oder Studierende gelten, unabhängig vom tatsächlichen Wochenstundenaufwand, als nicht voll erwerbstätig. **§ 1 BEEG**

Nicht volle Erwerbstätigkeit ist gegeben, wenn die wöchentliche Arbeitszeit 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats nicht übersteigt. § 1 Abs. 6 BEEG

Darüber hinaus können aber auch bestimmte Personen, die sich **vorübergehend im Ausland** aufhalten, Elterngeld beantragen. Dazu zählen Missionare, Entwicklungshelfer im Sinne von § 1 des Entwicklungshelfergesetzes und solche Personen, die im Rahmen eines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses zeitlich begrenzt ins Ausland entsandt wurden oder die vorüber-

gehend bei einer zwischen- oder überstaatlichen Einrichtung tätig sind. Auch Beamte und Beamtinnen, die vorübergehend eine nach § 123a Beamtenrechtsrahmengesetz oder § 29 Bundesbeamtengesetz zugewiesene Tätigkeit im Ausland wahrnehmen, können Elterngeld erhalten. **§ 1 Abs. 2 BEEG**

Staatsangehörige der **Mitgliedstaaten der Europäischen Wirtschaftszone (EWR), d. h. der EU-Mitgliedstaaten sowie Island, Norwegen, Liechtenstein** und der **Schweiz** können Elterngeld beantragen, vorausgesetzt, sie sind in Deutschland erwerbstätig oder haben hier ihren Wohnsitz.

Andere Ausländerinnen und Ausländer haben einen Anspruch auf Elterngeld, wenn ihr Aufenthalt in Deutschland nach der Art ihres Aufenthaltstitels und ihres Zugangs zum Arbeitsmarkt voraussichtlich **dauerhaft** ist. Dies ist unproblematisch der Fall bei einer Niederlassungserlaubnis. Wer dagegen eine Aufenthaltserlaubnis hat, erfüllt die Anspruchsvoraussetzungen nur, wenn eine Berechtigung zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit besteht oder bestand. Personen, bei denen von einem nur **vorübergehenden Aufenthalt** auszugehen ist (z. B. Aufenthaltsgestattung oder -uldung bei Asylbewerberinnen und -bewerbern), erhalten **kein Elterngeld**. Auch eine erlaubte Erwerbstätigkeit führt in diesen Fällen nicht zu einer Anspruchsberechtigung beim Elterngeld.

Grundsätzlich ist für Familienleistungen das Beschäftigungsland zuständig. Wenn beide Elternteile in unterschiedlichen Ländern der EU/EWR oder der Schweiz arbeiten, ist das Beschäftigungsland vorrangig, in dem das Kind seinen Wohnsitz hat. Bezieht eine Person im Ausland dem Elterngeld vergleichbare Leistungen, werden diese auf das Elterngeld voll angerechnet, damit es nicht zu Doppelzahlungen kommt.

Verwandte bis zum dritten Grad, wie z. B. Urgroßeltern, Großeltern, Onkel und Tanten, Geschwister und deren Ehegattinnen und -gatten bzw. Lebenspartnerinnen und -partner können für ein aufgenommenes Kind in Fällen schwerer Krankheit, Schwer-

behinderung oder Tod der Eltern Elterngeld erhalten. Dazu müssen sie die übrigen Voraussetzungen erfüllen und außerdem darf von anderen Berechtigten kein Elterngeld in Anspruch genommen werden. **§ 1 Abs. 4 BEEG**

Adoptiv- und Stiefeltern sowie Pflegeeltern, die ein Kind in Adoptivpflege mit dem Ziel der Annahme (Adoption) betreuen, können für 14 Monate Elterngeld beziehen. Der Bezugsanspruch beginnt mit dem Tag, an dem das Kind in der Familie aufgenommen wird und endet an dessen achtem Geburtstag. Elterngeld wird dagegen nicht gewährt für Kinder, die nach den Vorschriften des Kinder- und Jugendhilferechts (SGB VIII) in Pflegefamilien aufgenommen sind. **§ 1 Abs. 3 BEEG**

Der Anspruch auf Elterngeld bleibt unberührt, wenn die Betreuung und Erziehung des Kindes aus einem wichtigen Grund (z.B. schwere Krankheit) nicht sofort aufgenommen werden kann oder unterbrochen werden muss. **§ 1 Abs. 5 BEEG**

Das Elterngeld muss schriftlich beantragt werden. Rückwirkende Zahlungen gibt es maximal für drei Monate vor der Antragstellung. § 7 Abs. 1 BEEG

Wie viel Elterngeld bekomme ich?

Das Elterngeld beträgt 67 Prozent des durchschnittlichen monatlich verfügbaren Nettoeinkommens der letzten zwölf Kalendermonate vor dem Monat der Geburt des Kindes, höchstens jedoch 1.800 € monatlich. **§ 2 Abs. 1, § 2b BEEG**

Überschreitet das maßgebliche Einkommen 1.200 € monatlich, so sinkt der Prozentsatz von 67 Prozent um 0,1 Prozentpunkte je 2 €, um die das Einkommen den Betrag von 1.200 € übersteigt, auf bis zu **65 Prozent**.

Monate, in denen **Mutterschaftsgeld** bzw. **Elterngeld** (z.B. für

ein älteres Geschwisterkind) bezogen wurde oder in denen wegen einer schwangerschaftsbedingten Erkrankung weniger Einkommen erzielt wurde, werden für die Einkommensermittlung nicht berücksichtigt, ebenso Zeiten des Wehr- oder Zivildienstes. Stattdessen werden Einkünfte aus weiter zurückliegenden Monaten angerechnet. Eine Minderung der Ersatzleistungen aufgrund der Monate des geringeren Verdienstes wird dadurch vermieden. Entgeltansprüche, die während Urlaubs- und Krankheitstagen bestehen (Lohnfortzahlung), werden ebenfalls als Einkünfte gerechnet. **§ 2 BEEG**

Die Zahlung von Elterngeldleistungen ist unabhängig davon, ob vor der Geburt des Kindes ein Einkommen aus Erwerbstätigkeit erzielt worden ist oder nicht. Auch wer vor der Geburt kein eigenes Einkommen hatte, erhält ein Elterngeld von mindestens 300 € monatlich. **§ 2 Abs. 4 BEEG**

Wer vor der Geburt länger als zwölf Monate kein Einkommen hatte, erhält das Mindestelterngeld in Höhe von 300 € (siehe auch Berechnungsbeispiele bei enger Geburtenfolge/Geschwisterbonus).

Für die **Geburt eines ersten Kindes** ergeben sich folgende **Elterngeldszenarien**, wenn nach der Geburt **kein Erwerbseinkommen** erzielt und **ausschließlich Elterngeld** bezogen wird:

- ▶ Bei **fehlendem Einkommen** vor der Geburt des Kindes oder einem Einkommen von unter 300 € monatlich beträgt das **Mindestelterngeld 300 €** (§ 2 Abs. 5 BEEG).
- ▶ Bei einem Einkommen vor der Geburt von **300 bis 340 €** beträgt das Elterngeld 100 Prozent (§ 2 Abs. 2 S. 1 BEEG).

Der Grenzwert von 100 Prozent ist erreicht, wenn der Antragsteller/die Antragstellerin vor der Geburt ein monatliches Durchschnittseinkommen zwischen 300 und 340 € hatte. Damit ist sichergestellt, dass Elterngeldberechtigte, die vor der Geburt mehr als 300 € verdient haben, nach der Geburt auch ein Eltern-

geld über dem Mindestbetrag erhalten. Das Elterngeld honoriert damit auch die Ausübung gering bezahlter, Teilzeit- oder Kurzzeitbeschäftigungen vor der Geburt.

- ▶ Bei Einkommen **zwischen 340 und 1.000 €** ist das Elterngeld niedriger als das vorgeburtliche Nettoeinkommen, beträgt aber **mehr als 67 Prozent** (§ 2 Abs. 2 BEEG).

Betrag das Einkommen vor der Geburt des Kindes weniger als 1.000 €, verändert sich der Berechnungsprozentsatz von 67 Prozent **progressiv** nach oben: Für je 2 €, den das maßgebliche Einkommen den Betrag von 1.000 € unterschreitet, erhöht sich der anzuwendende Berechnungsprozentsatz um 0,1 Prozentpunkte. Das heißt, je 20 €, um die das Einkommen 1.000 € unterschreitet, erhöht sich der Berechnungsfaktor um ein Prozent.

Nettoeinkommen in €	Elterngeld in €	Berechnungsfaktor in %
300 bis 340	300 bis 340	100 %
400	388	97 %
600	522	87 %
700	574	82 %
800	616	77 %
900	648	72 %

- ▶ Bei einem monatlichen Nettoeinkommen **zwischen 1.000 und 1.200 €** beträgt das Elterngeld 67 Prozent (§ 2 Abs. 1 und 2 BEEG).
- ▶ **Zwischen 1.200 und 1.240 €** monatlichem Nettoeinkommen vor der Geburt geht die Ersatzrate für das Elterngeld **degressiv von 67 auf 65 Prozent** herunter, nämlich um 0,1 Prozentpunkte je 2 €, die das Einkommen 1.200 € übersteigt (§ 2 Abs. 2 BEEG).
- ▶ Bei einem anzurechnenden Nettoeinkommen von **über 1.240 €** beträgt die Ersatzrate 65 Prozent (§ 2 Abs. 2 BEEG).

- ▶ Liegen die Nettoeinkünfte vor der Geburt über **2.770 €**, greift die **Deckelung**: Der Antragsteller erhält dann den gedeckelten Höchstsatz in Höhe von **1.800 €** monatlich (§ 2 Abs. 1 und Abs. 2 BEEG)

Nettoeinkommen in €	Elterngeld in €	Berechnungsfaktor in %
1.000	670	67%
1.100	737	
1.200	804	67%
1.220	805	66%
1.240	806	65%
2.000	1.300	
2.500	1.625	
ab 2.770	1.800	gedeckelter Höchstsatz

Bei einem Einkommen von mehr als 250.000 € jährlich (bzw. zwei elterngeldberechtigten Partnern in der Summe 500.000 € jährlich) entfällt der Elterngeldanspruch. § 1 Abs. 8 BEEG

Welches Einkommen liegt der Elterngeldberechnung zugrunde?

Seit **1. Januar 2013** ist das **Gesetz zur Vereinfachung des Elterngeldvollzuges** in Kraft, das die im BEEG bestehende Berechnungsmethode zur Ermittlung des Einkommens der Eltern sowohl für **nicht selbstständig Beschäftigte** wie auch für **selbstständig Beschäftigte neu regelt**. Grundlage der Einkommensberechnung desjenigen Elternteils, der seine **Erwerbstätigkeit für die Kindererziehung unterbricht bzw. mit Einkommenseinbußen verbunden einschränkt**, ist das laufende **durchschnittliche Bruttoeinkommen** aus der Erwerbstätigkeit während (im Regelfall) der vor der Geburt

liegenden zwölf Monate, vermindert um pauschalierte **Abzüge für Steuern, Solidaritätszuschlag und Sozialabgaben**.

Um die monatlichen Elterngeldleistungen zu ermitteln, werden alle **positiven Einkünfte aus der Erwerbstätigkeit**, die in den **letzten zwölf Monaten vor der Geburt** des Kindes erzielt wurden, zusammengerechnet und die Summe durch zwölf geteilt. Dazu zählen neben den Einnahmen aus selbstständiger und nicht selbstständiger Tätigkeit auch alle durch Land- und Forstwirtschaft sowie Gewerbebetriebe erwirtschafteten Gewinne. **§ 2 Abs. 1 BEEG**

Die Abzüge für **Sozialabgaben** werden für Anspruchsberechtigte ab dem 1. Januar 2013 nicht mehr individuell sondern mit folgenden **Beitragssatzpauschalen** in die Berechnungsgrundlage für das Elterngeld einbezogen:

- 9 Prozent für die Kranken- und Pflegeversicherung,
- 10 Prozent für die Rentenversicherung,
- 2 Prozent für die Arbeitsförderung.

► **Insgesamt ergeben sich 21 Prozent Abzüge für Sozialabgaben.**

Die **Abzüge für Steuern** berücksichtigen die **Steuerklasse**, die **Kirchensteuerpflicht**, **Rentenversicherungspflicht** (für die **Bestimmung der maßgeblichen Vorsorgepauschale**) und die Anzahl der **Kinderfreibeträge** für ältere Kinder entsprechend der letzten Lohn- und Gehaltsbescheinigung. Andere individuell eingetragene Freibeträge werden nicht berücksichtigt. **§ 2e und § 2f BEEG**

Nicht zum Einkommen aus Erwerbstätigkeit gehören Streikgeld, Krankengeld, Arbeitslosengeld und Arbeitslosengeld II sowie Stipendien, BAFöG, Renten, Mutterschaftsgeld und Elterngeld für ein anderes Kind. Kalendermonate, in denen die berechtigte Person Streikgeld, Krankengeld oder Arbeitslosengeld bezogen hat, können bei der Bestimmung der zwölf für die Einkommensermittlung

maßgebenden Kalendermonate vor der Geburt des Kindes nicht unberücksichtigt bleiben, mit der Folge, dass Arbeitsentgelt aus weiter zurückliegenden Kalendermonaten heranzuziehen wäre. Die Anknüpfung an das tatsächlich erzielte **Erwerbseinkommen**, nicht aber an den Ausgleich von Arbeitsausfällen sei verfassungsgemäß (BSG, Urteil vom 17. Februar 2011, Aktenzeichen: B 10 EG 17/09 R, B 10 EG 20/09 R, B 10 EG 21/09 R). § 3 BEEG

Nicht als Einkommen anrechnungsfähig sind zudem sonstige Bezüge, also insbesondere Einmalzahlungen, einmalige Abfindungen und Leistungsprämien.

Durch die neue Einkommensberechnung ab 1. Januar 2013 werden u. a. Eltern mit eigener Behinderung oder mit einem behinderten Kind künftig schlechter gestellt. Dies beruht darauf, dass durch die Pauschalierung beim Steuerabzug nur noch Freibeträge berücksichtigt werden, die allen Berechtigten zustehen. Freibeträge für eigene Behinderung oder durch steuerrechtlich auf den Berechtigten übertragene Freibeträge behinderter Kinder finden keine Berücksichtigung mehr. Eltern mit Behinderung oder Eltern, deren Kinder behindert sind, sind oftmals ohnehin in ihrer Erwerbstätigkeit eingeschränkt. Das aus dieser Benachteiligung resultierende verringerte Einkommen führt folglich auch zu einem geringeren Elterngeld.

Nicht selbstständig Beschäftigte

Das Elterngeld berechnet sich bei nicht selbstständig Beschäftigten (dazu zählen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Beamtinnen und Beamte) aus dem monatlich verfügbaren **Nettoeinkommen** des Antragstellers/der Antragstellerin vor der Geburt des Kindes.

Das Nettoeinkommen ergibt sich nach Abzug der darauf entfallenden **Steuern** (Einkommensteuer, Solidaritätszuschlag, Kirchen-

steuer), **Sozialabgaben** (Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung inkl. Beiträge zur Arbeitsförderung) – **seit 1. Januar 2013 nur noch pauschalierte Abzüge (s.o.)** – und des gültigen jährlichen **Arbeitnehmerpauschbetrages** vom Bruttogehalt aus dem Lohn- oder Gehaltsbescheid des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin.

Selbstständig Beschäftigte

Selbstständig Tätige weisen ihre Einkünfte durch die Vorlage des Steuerbescheides nach. Grundlage ist der Gewinn laut **Steuerbescheid des letzten abgeschlossenen Veranlagungszeitraums vor der Geburt** des Kindes. Liegt der Steuerbescheid zum Antragszeitpunkt noch nicht vor, werden auch andere Dokumente als Einkommensnachweis akzeptiert. Dazu zählen der Steuerbescheid des vorletzten abgeschlossenen Veranlagungszeitraums, eine Einnahmen-/Ausgaben-/Überschuss-Rechnung oder eine Bilanz, die das Einkommen glaubhaft belegen. Das Elterngeld wird dann vorläufig auf dieser Grundlage gezahlt, bis der maßgebliche Steuerbescheid nachgereicht wird.

Auch für selbstständig Beschäftigte werden nach den Vorgaben des Gesetzes zur Vereinfachung des Elterngeldvollzuges die Abzüge ab 1. Januar 2013 wie bei nicht selbstständig Beschäftigten nur noch pauschaliert berücksichtigt (s.o.).

Mischeinkünfte

Für sogenannte **Mischeinkünfte** (Einkünfte aus selbstständiger und nicht selbstständiger Erwerbstätigkeit) gilt: Hatte die antragstellende Person im Zwölfmonatszeitraum oder im letzten abgeschlossenen Veranlagungszeitraum vor der Geburt des Kindes (auch) Einkommen aus selbstständiger Tätigkeit, ist maßgeblicher Bemessungszeitraum für beide Einkunftsarten der letzte abgeschlossene Veranlagungszeitraum, also das Kalenderjahr vor der

Geburt. Damit wird sichergestellt, dass die Bemessungszeiträume für beide Einkunftsarten deckungsgleich sind und alle Einkunftsarten vollständig erfasst werden. **§ 2b Abs. 3 BEEG**

Wie wirkt sich ein Steuerklassenwechsel im Jahr vor der Geburt auf die Höhe des Elterngeldes aus?

Die Steuerklasse beeinflusst die Höhe des Nettoeinkommens und damit die Berechnungsgrundlage für das Elterngeld.

Wenn sich ein Abzugsmerkmal wie z. B. die Steuerklasse im Bemessungszeitraum geändert hat, ist das Merkmal maßgeblich, das im Bemessungszeitraum in der **überwiegenden Zahl, also in mehr als der Hälfte der maßgeblichen Monate** bestanden hat, bei einem zwölfmonatigen Bemessungszeitraum also für mindestens **sieben Monate**. Galten die Abzugsmerkmale jeweils in der **gleichen Zahl** der Monate (jeweils sechs Monate), so wird das **Merkmal** zugrundegelegt, das **zuletzt** galt. Wer also die meisten Elterngeldmonate in Anspruch nehmen möchte, sollte davor mindestens sechs Monate mit Einkommen in Steuerklasse III vorweisen können.

Der Elternteil, der zur Erziehung des Kindes nach der Geburt zu Hause bleiben und Elterngeld beziehen möchte, sollte deshalb rechtzeitig in eine für ihn günstige Steuerklasse wechseln. Wechselanträge wirken jeweils erst zum Folgemonat. Wer die maßgeblichen sechs Monate vor der Mutterschutzfrist bereits der neuen für ihn günstigeren Steuerklasse angehören will, muss deshalb mindestens im siebten Monat vor dem Beginn der Mutterschutzfrist den Antrag auf Wechsel der Steuerklasse stellen.

! **Wer im Arbeitnehmerbereich die bestehende Steuerklasse mit dem Ziel, das Nettoeinkommen und damit auch das Elterngeld zu erhöhen, wechseln möchte, sollte dies tun, sobald die Schwangerschaft bekannt ist.**

Da **Beamtinnen** kein Mutterschaftsgeld, sondern volle Bezüge bis zur Geburt erhalten, müssen sie den Antrag auf Wechsel der Steuerklasse erst im siebten Kalendermonat vor dem Geburtsmonat gestellt haben. Beamtinnen haben damit nach Bekanntwerden der Schwangerschaft etwas mehr Zeit, den Antrag auf Wechsel der Steuerklasse zu stellen.

Wie berechnet sich das Elterngeld bei Mehrlingsgeburten bzw. Geschwistern mit zeitlich enger Geburtenfolge (Geschwisterbonus)?

Familien, in denen mehrere Kinder in kurzem zeitlichem Abstand geboren und erzogen werden, erhalten den sogenannten **Geschwisterbonus**. Voraussetzung für den Geschwisterbonus ist, dass neben dem Kind, für das aktuell Elterngeld beantragt wird, noch ein weiteres Kind unter drei Jahren oder zwei oder mehr Kinder unter sechs Jahren im Haushalt leben; für Geschwisterkinder mit Behinderung gilt eine Altersgrenze von 14 Jahren. Sind die Voraussetzungen für den Geschwisterbonus erfüllt, erhöht sich das Elterngeld um **zehn Prozent, mindestens aber um 75 € im Monat**. §2a Abs. 1 BEEG

Der Geschwisterbonus ist vom Alter der jeweiligen früher geborenen Kinder abhängig und kann den Zeitraum für den aktuellen Elterngeldanspruch auch nur zum Teil erfassen. Der Geschwisterbonus besteht so lange, bis das ältere Kind das dritte Lebensjahr (36 Monate) vollendet hat. Bei drei oder mehr Kindern im Haushalt

genügt es, wenn zwei der Geschwisterkinder das sechste Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Zum Ende des Bezugsmonats, in dem das berechnungsrelevante ältere Kind sein drittes bzw. sechstes Lebensjahr vollendet, läuft der Anspruch auf die Zahlung des Geschwisterbonus aus. **§ 2 Abs. 3 BEEG**

Da der Geschwisterbonus an das Vorhandensein älterer Geschwisterkinder anknüpft, gilt er nicht innerhalb von Mehrlingsgeburten. Für die Elterngeldhöhe bei **Mehrlingsgeburten** gilt, dass sich das Elterngeld, das für das erste Kind dieser Geburt zusteht, für das zweite und jedes weitere Kind innerhalb dieser Geburt um 300 € erhöht, d. h. bei Zwillingen um 300 €, bei Drillingen um 600 €, usw. **§ 2a Abs. 4 BEEG**

Ausgangssituation

Frau Schmidt verdiente vor der Geburt des ersten Kindes 2.000 € netto im Monat. Sie nimmt für das erste Kind drei Jahre Elternzeit in Anspruch und beantragt für zwölf Monate Elterngeld.

- ▶ Frau Schmidt erhält im Monat 1.300 € Elterngeld.

Beispiel 1 – Berechnungsgrundlage und Geschwisterbonus – enge Geburtenfolge

Nach dem Elterngeldbezug setzt Frau Schmidt die Elternzeit für das erste Kind ohne Einkünfte fort. **19 Monate** nach dem ersten wird ein zweites Kind geboren. Für dieses beantragt Frau Schmidt ebenfalls Elterngeld für zwölf Monate.

Berechnungsgrundlage für das Elterngeld für das zweite Kind sind die Einkünfte der zwölf Monate vor dessen Geburt. In diese zwölf Monate fallen sieben Monate ohne Einkünfte (fortgesetzte Elternzeit ohne Einkünfte für das erste Kind) und fünf Monate, in denen für das erste Kinde Elterngeld bezogen

wurde. Die Elterngeldmonate für das erste Kind werden in die Berechnung nicht einbezogen, sondern dafür wird auf die fünf Monate vor der Geburt des ersten Kindes zurückgegriffen. In den entscheidenden zwölf Monaten hat Frau Schmidt damit 10.000 €, das heißt 833,33 € im Monatsdurchschnitt verdient. Daraus errechnet sich zunächst ein Elterngeld in Höhe von 627,48 €.

- ▶ $75,3\%$ (833,33 € durchschnittliches Monatseinkommen) = 627,48 € Elterngeld

Diesem Betrag werden pro Monat 83,33 € **Geschwisterbonus** (10% von 833,33 €) zugeschlagen, weil das erste Kind noch bis zum Ende der Elterngeldlaufzeit für Kind II unter drei Jahre alt ist.

- ▶ Frau Schmidt erhält zwölf Monate lang 710,81 € Elterngeld für ihr zweites Kind.

Beispiel 2 – Geschwisterbonus bei fortgesetzter Elternzeit für ein älteres Geschwisterkind – Einkommenslücke über zwölf Monate

Nach dem Elterngeldbezug setzt Frau Schmidt die Elternzeit für das erste Kind ohne Einkünfte fort. Das zweite Kind kommt zur Welt, als das erste Kind bereits **25 Monate** alt ist.

Das Elterngeld für Kind II berechnet sich wiederum aus dem Einkommen in den **zwölf Monaten** vor dessen Geburt. In dieser Zeit hatte Frau Schmidt die Elternzeit für das erste Kind **ohne Einkünfte** fortgesetzt.

- ▶ Frau Schmidt erhält nur den **Mindestelterngeldsatz** von **300 €**. Da allerdings das erste Kind während der ersten elf Lebens-

monate des zweiten Kindes noch unter drei Jahre alt ist, wird für diese elf Monate zusätzlich der **Geschwisterbonus** in Höhe von 75 € ausbezahlt (denn der Mindestbetrag von 75 € übersteigt 10 % von 300 €). Im zwölften Lebensmonat von Kind II erhält Frau Schmidt nur den Mindestelterngeldsatz von 300 €, denn die Voraussetzung für den Geschwisterbonus ist mit dem dritten Geburtstag des ersten Kindes entfallen.

Beispiel 3 – Mehrlingsgeburt

Die bisher kinderlose Frau Schmidt hatte länger als zwölf Monate keine Einkünfte und bringt dann Drillinge zur Welt. Sie erhält Elterngeld in Höhe von 300 € (Mindestsatz) für den ersten Drilling; dieses erhöht sich um 300 € für den zweiten und um weitere 300 € für den dritten Drilling. Sie erhält also insgesamt 900 € Elterngeld.

Zwillingseltern können nach aktueller Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) jedoch auch doppeltes Elterngeld erhalten. Das gilt dann, wenn jeder Elternteil für jedes Zwillingsskind die Anspruchsvoraussetzungen für die Gewährung von Elterngeld erfüllen kann. Der Elterngeldanspruch ist dann allerdings für beide Eltern zusammen (mit Partnermonaten) auf die ersten 14 Lebensmonate des betreffenden Kindes begrenzt. Ein Elternteil allein kann jeweils für maximal zwölf Monate pro Kind Elterngeld erhalten, für Mehrlingseltern gelte nichts anderes. Jedem Elternteil stehen damit bis zu zwölf Monatsbeträge für das eine und zwei Monatsbeträge für das andere Zwillingsskind zu. Auch der Mehrlingszuschlag für das jeweils andere Kind in Höhe von 300 € steht dann jeweils jedem Elternteil zu und verdrängt nicht einen auf Einkommensersatz gerichteten Elterngeldanspruch für Mehrlingskinder. Die Entscheidung des BSG schließt aus, dass Eltern von Drillingen oder Vierlingen die Leistung drei- oder viermal erhalten können,

denn ein mehrfacher Einkommensersatz für denselben Berechtigten/dieselbe Berechtigte wird durch das BEEG ausgeschlossen (BSG, Urteil vom 27. Juli 2013, Aktenzeichen: B 10 EG 3/12 R (Mutter) und B 10 EG 8/12 R (Vater)).

Wie lange bekommt man Elterngeld?

Der Elterngeldanspruch beginnt am Tag der Geburt des Kindes und endet mit dem vollendeten 14. Lebensmonat. Ein Elternteil kann für mindestens zwei und höchstens zwölf Monate Elterngeld beziehen. Durch die Festlegung einer Mindestbezugszeit von zwei Monaten, die seit 24. Januar 2009 gilt, soll die intensivere Bindung des zweiten Elternteils zum Kind gefördert werden.

Bei adoptierten Kindern beschränkt sich der Elterngeldanspruch auf die ersten 14 Monate ab Aufnahme des Kindes; dies gilt jedoch maximal bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes.

Für die Zeit, in der **Mutterschaftsgeld** bezogen wird, wird dieses auf das Elterngeld angerechnet mit der Folge, dass die Elterngeldzahlung in dieser Zeit entfällt, die Zeiten aber gleichwohl als Bezugszeiten für den Elterngeldbezug verbraucht werden.

Zwei Monatsbeträge mit Elterngeldzahlung – auch »**Bonusmonate**« oder »**Partnermonate**« genannt – können Eltern geltend machen, wenn auch der andere Elternteil seine Erwerbstätigkeit für mindestens zwei Monate unterbricht oder einschränkt und dadurch das Erwerbseinkommen reduziert wird. **§ 4 Abs. 1 bis 3 BEEG**

Wie wirkt sich eine Frühgeburt auf den Elterngeldbezugszeitraum aus?

Die Mutter genießt durch die gesetzlich normierten Mutterschutzfristen von **sechs** Wochen vor und **acht** Wochen nach der Geburt (bei Frühgeburten vor der vollendeten 37. Schwangerschaftswoche und Mehrlingsgeburten zwölf Wochen) einen besonderen arbeitsrechtlichen Schutz. **§ 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG**

Bei einer vorzeitigen Geburt wird die **Mutterschutzfrist nach** der Entbindung um den Zeitraum **verlängert**, der vorher aufgrund des früheren Geburtstermins nicht in Anspruch genommen werden konnte. Während der Schutzfristen wird **Mutterschaftsgeld** gezahlt, das an die Stelle der Gehaltszahlung tritt und deshalb auf das Elterngeld angerechnet wird, mit der Folge, dass insoweit die Elterngeldzahlung entfällt. Der tatsächliche **Bezugszeitraum** für das Elterngeld wird also **kürzer**. Soweit Mutterschaftsleistungen nur für einen Teil eines Lebensmonats des Kindes zustehen, verdrängen sie die Elterngeldzahlung auch nur in diesem Umfang. Für den angebrochenen Monat wird ab dem Tag des Wegfalls der Mutterschaftsgeldleistung Elterngeld gezahlt.

Beispiel

Eine Mutter entbindet zwei Wochen vor dem errechneten Geburtstermin. Die Mutterschutzfrist nach der Geburt verlängert sich dadurch um zwei Wochen auf insgesamt zehn Wochen. Das gezahlte Mutterschaftsgeld wird für diesen Zeitraum auf das Elterngeld angerechnet, so dass kein Elterngeld gezahlt wird – es fehlt in dieser Zeit die anspruchsbegründende Einkommenslücke. Mit Ende der Mutterschaftsgeldleistung entfällt der Anrechnungsgrund und das Elterngeld wird auch für den Rest des bereits angebrochenen Monats und dann fortlaufend gezahlt.

Was muss ich bei der Antragstellung beachten, wenn beide Elternteile elterngeldberechtigt sind?

Der Antrag auf Elterngeld muss schriftlich erfolgen und kann nach der Geburt des Kindes gestellt werden. Er ist grundsätzlich vom beantragenden Elternteil und zur Bestätigung der Kenntnisnahme auch vom anderen Elternteil zu unterschreiben. **§ 1 Abs. 1, § 4 Abs. 3 und § 7 Abs. 3 BEEG**

Können beide Elternteile Elterngeld beziehen?

Sind beide Elternteile anspruchsberechtigt, können sie frei entscheiden, wie sie die Monatsbeträge untereinander aufteilen wollen. Dabei können die jeweiligen Monatsbeträge abwechselnd oder gleichzeitig bezogen werden. **§ 4 Abs. 2 BEEG**

Beide Elternteile sollten sich frühzeitig Gedanken über die ideale Aufteilung der Elterngeldmonate machen, bevor sie den Antrag stellen. Denn ist der Antrag erst einmal gestellt, ist die getroffene Aufteilung der Monatsbeträge verbindlich und kann nachträglich nur einmal ohne Angabe von Gründen geändert werden. Rückwirkend ist eine solche Änderung der Aufteilung jedoch nur für die letzten drei Monate vor Eingang des Änderungsantrags und nur für Monatsbeträge möglich, die noch nicht ausgezahlt worden sind. Ausnahmsweise ist eine weitere Änderung der Aufteilung zulässig im Fall von schwerer Krankheit, Behinderung oder Tod eines Elternteils oder eines Kindes oder bei erheblich gefährdeter wirtschaftlicher Existenz der Eltern nach der Antragstellung. **§ 5 und § 7 Abs. 2 BEEG**

Was sind die sogenannten Partner- bzw. Bonusmonate?

Bonusmonate setzen voraus, dass auch der andere Elternteil seine Erwerbstätigkeit für mindestens zwei Monate unterbricht oder einschränkt und sich dadurch sein Einkommen reduziert.

Partner- bzw. Bonusmonate werden dem Elternteil zugeordnet, der für diesen Zeitraum das Elterngeld beantragt. Ausnahmen: Unter besonderen Umständen kann eine Übertragung der Partnermonate erfolgen. Dies ist der Fall, wenn aufgrund einer nachgewiesenen schweren Krankheit oder Behinderung die Betreuung des Kindes für eine/n Partnerin/Partner objektiv unmöglich erscheint. Liegt ein begründeter Verdacht vor, dass der Betreuungswechsel das Kindeswohl gefährdet, können die beiden zusätzlichen Elterngeldmonate vom betreuenden Elternteil in Anspruch genommen werden. Eine solche Gefährdung wird jedoch nur in seltenen Ausnahmefällen angenommen. **§ 4 Abs. 2 BEEG**

Wie wirkt sich der Mutterschutz auf das Elterngeld aus?

Lebensmonate des Kindes, in denen **Mutterschaftsgeld** der gesetzlichen Krankenversicherung, vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin zu zahlende Zuschüsse, **Dienstbezüge**, Anwärterbezüge und Zuschüsse, die nach beamten- oder soldatenrechtlichen Vorschriften für die **Zeit der Beschäftigungsverbote** ab der Geburt zustehen oder vergleichbare **ausländische Familienleistungen** bezogen werden, gelten als Monate, für die die berechtigte Person, also die Mutter, Elterngeld bezieht. Zeiten, in denen Mutterschaftsgeld bezogen wird, sind deshalb als **verbrauchte Elterngeldzeiten der Mutter** zugeordnet. Dies gilt selbst dann, wenn nur der Vater einen Antrag auf Elterngeld stellt.

! Die bei Einführung des Elterngeldes kommunizierte Regel »Elterngeld wird für 12 + 2 Partnermonate gezahlt = 14 Monate Gesamtlaufzeit« läuft damit bei mütterlicher Erwerbstätigkeit vor der Geburt aufgrund der Mutterschaftsgeldzahlung auf reale »10 + 2 Monate Elterngeldzahlung« hinaus.

Beispiel 1

Ein Paar hat sich die Bezugsmonate wie folgt aufgeteilt: Die Mutter hat zwölf Monate Elterngeld beantragt, der Vater möchte die zwei Partnermonate in Anspruch nehmen. Das Paar hat sich entschieden, sich in den ersten beiden Monaten nach der Geburt gemeinsam um das Kind zu kümmern und für diese Zeit Elterngeld in Anspruch zu nehmen. Die Mutter erhält während der nachgeburtlichen Mutterschutzfrist aufgrund ihrer vorherigen beruflichen Tätigkeit acht Wochen lang anzurechnendes Mutterschaftsgeld, verbraucht dabei aber bereits gleichzeitig Elterngeldbezugszeiten. Der Vater bezieht in den ersten beiden Lebensmonaten Elterngeld. Damit haben beide Elternteile zusammen in den ersten beiden Lebensmonaten des Kindes bereits vier Elterngeldmonate verbraucht. Es verbleiben danach also nur noch zehn Monate Elterngeldanspruch übrig.

Beispiel 2

Die Mutter beantragt Elterngeld für die ersten zwölf Lebensmonate ihres Kindes. Sie war vor der Geburt ohne Erwerbseinkommen, so dass Mutterschaftsgeld nach der Geburt keine Rolle spielt. Der Vater beantragt Elterngeld für zwei Monate (Bonusmonate). Dies können die Lebensmonate 13 und 14 sein; er kann aber auch parallel zur Mutter seine beiden Elterngeldmonate in Anspruch nehmen. Diese Eltern können die gesamten 14 Monatsbeträge Elterngeld in Anspruch nehmen. Der Vater kann be-

reits während des laufenden Mutterschutzes nach der Geburt Elterngeld in Anspruch nehmen.

Beispiel 3

Beide Elternteile sind anspruchsberechtigt und beantragen jeweils Elterngeld für die ersten sieben Lebensmonate. Damit sind die 14 Monatsbeträge verbraucht.

Was passiert, wenn in der Summe zu viele Elterngeldmonate beantragt wurden?

Erfüllen beide Elternteile die Anspruchsvoraussetzungen, bestimmen sie, wer von ihnen welche Monatsbeträge in Anspruch nimmt. Beanspruchen beide Elternteile zusammen mehr als die ihnen zustehenden Monatsbeträge Elterngeld, besteht der Anspruch eines Elternteils, der nicht über die Hälfte der Monatsbeträge hinausgeht, ungekürzt; der Anspruch des anderen Elternteils wird gekürzt auf die verbleibenden Monatsbeträge (Beispiel 1). Beanspruchen beide Elternteile jeweils Elterngeld für mehr als die Hälfte der Monate, steht ihnen jeweils die Hälfte der Monatsbeträge zu (Beispiel 2).

§ 5 BEEG

Beispiel 1

Beide Eltern sind anspruchsberechtigt und beantragen Elterngeld. Die Mutter beantragt Elterngeld für die ersten zehn Lebensmonate, der Vater für die Monate zehn bis 14, also in der Summe beide Elternteile zusammen für 15 Monate. Der Anspruch des Vaters, der weniger als sieben Monate beantragt hat, besteht ungekürzt für fünf Monate. Der Anspruch der Mutter verringert sich auf die verbleibenden neun Monatsbeträge.

Beispiel 2

Beide Eltern sind anspruchsberechtigt und beantragen Elterngeld. Die Mutter legt ihren Anspruch mit zehn Monaten für die Lebensmonate 1 bis 10 des Kindes fest. Der Vater schränkt seine Erwerbstätigkeit für neun Monate ein und beantragt Elterngeld für die Lebensmonate 5 bis 13. Da beide Eltern für jeweils mehr als sieben Monate Elterngeld beantragt haben, wird der Gesamtanspruch auf beide gleichmäßig aufgeteilt. Jeder Elternteil erhält für die Hälfte des Gesamtbezugsraumes (14 Monate) – also für je sieben Monate – Elterngeld.

Wie kann der Auszahlungszeitraum verlängert werden?

Die Bezugsdauer für das Elterngeld kann auf bis zu 24 Monate verlängert werden (28 Monate für Alleinerziehende, sofern kein Anspruch auf Mutterschaftsgeld oder Arbeitgeberzuschuss besteht). Der insgesamt zustehende Anspruchsbetrag bleibt bestehen. Es wird dann monatlich nur der halbe Elterngeldbetrag ausgezahlt, der Bezugszeitraum verdoppelt sich. Auch die Zahlungen während der Partnermonate können auf diese Weise verlängert werden. § 6 BEEG

Wie lange haben alleinerziehende Elternteile Anspruch auf Elterngeld?

Alleinerziehende können Elterngeld für die **vollen 14 Monate** beziehen. Voraussetzung dafür ist, dass das Kind beim antragstellenden und damit bei dem Elternteil wohnt, dem das offizielle Sorgerecht bzw. das Aufenthaltsbestimmungsrecht allein zusteht. Dies

gilt auch, sollte ein Aufenthaltsbestimmungsrecht nur vorläufig ausgesprochen sein.

Bei der Auszahlung des Elterngeldes in halben Monatsbeträgen können Alleinerziehende, denen kein Mutterschaftsgeld zusteht, den Auszahlungszeitraum auf 28 Monate strecken. Steht Mutterschaftsgeld zu, können die zustehenden zwölf Elterngeldauszahlungsmonate auf 24 Monate verteilt werden.

Wie berechnet sich das Elterngeld bei zusätzlicher Teilzeitarbeit?

Auch wer während der Erziehungszeit in Teilzeit arbeitet, hat Anspruch auf Elterngeld, vorausgesetzt die Wochenarbeitszeit liegt bei maximal 30 Stunden im Durchschnitt des Monats (nicht volle Erwerbstätigkeit). **§ 1 Abs. 1 Nr. 4 und Abs. 6 BEEG**

Elterngeld wird auch für Monate gezahlt, in denen ein Elternteil die Erwerbstätigkeit nicht völlig unterbricht sondern nur **einschränkt** – z. B. in Teilzeit arbeitet. Maßstab für die Zahlung des Elterngeldes ist auch in diesen Fällen der **tatsächliche Einkommensausfall**. Als Einkommen vor der Geburt können allerdings maximal 2.770 € angesetzt werden. **§ 2 Abs. 3 BEEG**

Auch bei Teilzeiteinkommen während des Elterngeldbezuges beträgt das Elterngeld mindestens 300 € monatlich. Wird während des Elterngeldbezuges eine Teilzeittätigkeit aufgenommen, muss dies umgehend der Elterngeldstelle mitgeteilt werden, damit nötigenfalls das Elterngeld neu berechnet werden kann.

Welche Abgaben- und Anrechnungsfreiheiten gibt es für das Elterngeld?

Das Elterngeld ist steuerfinanziert: Die Ausgaben für das Elterngeld trägt der Bund. Das Elterngeld ist sozialabgabenfrei und nicht zu versteuern. Jedoch wird das Elterngeld beim steuerlichen **Progressionsvorbehalt** relevant: Es wird zum Einkommen hinzugerechnet und bestimmt dadurch die Höhe des Steuersatzes mit. Dies gilt auch für Bezieher des Mindestelterngeldes von 300 €.

Wie verhält sich das Elterngeld zu anderen Sozialleistungen?

Das Elterngeld bleibt bei Sozialleistungen, deren Zahlung von anderen Einkommen abhängig ist, bis zu einer Höhe von insgesamt 300 € im Monat – bei Streckung des Bezugszeitraums bis zu 150 € im Monat als Einkommen – unberücksichtigt. **§ 10 Abs. 1 und 3 BEEG**

▶ **ALG-II-Leistungen (»Hartz IV«)**

Das Elterngeld wird beim Arbeitslosengeld II (Hartz IV) und beim Kinderzuschlag als Einkommen wie folgt angerechnet:

Wer **vor** der Geburt des Kindes **kein Einkommen** hatte und bereits ALG-II-Leistungen bekam, hat zwar nach der Geburt grundsätzlich einen Anspruch auf den Mindestelterngeldsatz von 300 €. Allerdings wird dieses **Elterngeld** auf die ALG-II-Leistung **voll** angerechnet – die ALG-II-Leistung wird entsprechend vermindert. Diese Vorschrift ist mit dem Haushaltsbegleitgesetz 2011 ins BEEG aufgenommen worden. **§ 2 Abs. 4 und § 10 Abs. 5 BEEG**

Bei Personen, die vor der Geburt einen **Verdienst** hatten und erst nach der Geburt ergänzende Leistungen ALG II in Anspruch nehmen (**»Aufstocker«**), wird das aus dem ursprünglichen Einkom-

men erwachsene Elterngeld nur eingeschränkt auf die ALG-II-Leistung angerechnet. Das Elterngeld bleibt bei einer Höhe des vorgeburtlichen Einkommens von bis zu 300 € bei den ALG-II-Leistungen anrechnungsfrei. Damit wird der besondere Gesetzeszweck, mit dem Elterngeld den Eltern die Entscheidung für eine vorübergehende Unterbrechung der Erwerbstätigkeit zugunsten der Betreuung ihres Kindes zu erleichtern, unterstrichen. **§ 10 Abs. 5 BEEG**

► **Mutterschaftsgeld**

Mutterschaftsgeld, das einer in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Mutter nach der Reichsversicherungsordnung oder dem Gesetz über die Krankenversicherung der Landwirte für die Zeit der Schutzfristen nach der Geburt zusteht, wird ebenso wie der Zuschuss des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin zum Mutterschaftsgeld auf das Elterngeld angerechnet. Denn diese Leistungen haben ebenso wie das Elterngeld den Zweck, die Einkommenseinbußen nach der Geburt des Kindes auszugleichen. **§ 13 und § 14 MuSchG**

Die **Zeiten** der Leistung von **Mutterschaftsleistungen** gelten als **Zeiten mit Elterngeldbezug** der Mutter. Wenn die Elterngeldzahlung im Endeffekt durch die Anrechnung der Mutterschaftsleistungen entfällt, sind diese Zeiten damit für den Elterngeldbezug trotzdem bereits verbraucht. Die Regel Elterngeldzahlung für zwölf plus zwei Partnermonate läuft damit bei berufstätigen Frauen auf nur zehn plus zwei Monate hinaus. Dies gilt auch dann, wenn der Vater während der Mutterschutzfrist das Elterngeld beantragt. Zwar erhält er dann bezogen auf sein Einkommen Elterngeld; gleichwohl werden die Elterngeldmonate der Mutter bereits während der Mutterschutzfrist verbraucht.

Stehen Mutterschaftsgeldleistungen nach der Geburt nur für Monatsbruchteile zu, so erfolgt die Anrechnung des Mutterschaftsgeldes auf das Elterngeld auch nur insoweit. Nach Auslau-

fen des Mutterschaftsgeldes entfällt der Anrechnungsgrund und das Elterngeld wird ausgezahlt.

Ausgenommen von der Anrechnung von Mutterschaftsleistungen ist das Mutterschaftsgeld, das Frauen, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, vom Bundesversicherungsamt während der Schutzfristen gezahlt wird. Infos unter www.bva.de – Mutterschaftsgeld. **§ 13 Abs. 2 MuSchG**

Dienst- und Anwärterbezüge sowie Zuschüsse, die nach beamteten- oder soldatenrechtlichen Vorschriften für die Zeit der mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbote zustehen, sowie dem Elterngeld vergleichbare Leistungen, die außerhalb Deutschlands oder gegenüber einer zwischen- oder überstaatlichen Einrichtung in Anspruch genommen werden, werden ebenfalls auf das Elterngeld angerechnet. **§ 3 Abs. 1 und 3, § 10 Abs. 1 BEEG**

► Krankengeld und Rente

Wird während eines fortbestehenden Beschäftigungsverhältnisses für eine gewisse Zeit Krankengeld oder Rente bezogen, wird das Elterngeld angerechnet, soweit es 300 € übersteigt. **§ 3 Abs. 2 und § 10 Abs. 1 BEEG**

Was muss ich beim Elterngeldantrag beachten?

Das Elterngeld muss **schriftlich beantragt** werden. **Rückwirkend** kann es nur für die letzten **drei Monate** vor Beginn des Monats geleistet werden, in dem der Antrag auf Elterngeld eingegangen ist. **§ 7 Abs. 1 BEEG**

Der Antrag auf Elterngeld kann grundsätzlich unabhängig vom Antrag auf Elternzeit gestellt werden. Dies gilt insbesondere für Hausfrauen/Hausmänner, Auszubildende und Selbstständige, die Elterngeld beantragen. Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit ei-

nem regelmäßigen Einkommen müssen im Elterngeldantrag bereits geltend machen, dass sie **Elternzeit** in Anspruch nehmen, denn nur, wer durch Elternzeit oder reduzierte Arbeitszeit eine Einkommensminderung nachweisen kann, hat Anspruch auf Elterngeldleistungen. Die Elternzeit muss sieben Wochen vor ihrem geplanten Antritt vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin verlangt werden. **§ 16 BEEG**

Im Elterngeldantrag muss angegeben werden, für **welche Monate** Elterngeld beantragt wird. Unterschrieben wird der Antrag vom **Antragsteller/der Antragstellerin** bzw. der allein sorgeberechtigten Person. Sind **beide** Eltern anspruchsberechtigt, müssen auch beide Elternteile den Antrag auf Elterngeld **unterzeichnen**. Auf diese Weise wird auch sicher gestellt, dass die gemeinsame Höchstgrenze von zwölf bzw. 14 Bezugsmonaten nicht überschritten wird. Im Antrag sollte bereits angegeben werden, **welcher Elternteil welche Bezugsmonate** in Anspruch nehmen wird. Denn ist der Antrag erst einmal gestellt, kann die Aufteilung der Bezugsmonate rückwirkend nur einmal ohne Angabe von Gründen geändert werden. Weitere Änderungen sind danach nur in besonderen Härtefällen möglich. **§ 7 Abs. 2 BEEG**

Die **Antragsvordrucke** erhalten Sie bei ihrer jeweiligen Elterngeldstelle. Aber auch Gemeindeverwaltungen, Krankenhäuser und Krankenkassen stellen entsprechende Formulare zur Verfügung.

Dem Antrag sind folgende **Unterlagen beizufügen**:

- ▶ Nachweis über das Erwerbseinkommen, das vor der Geburt erzielt wurde
- ▶ Geburtsurkunde oder -bescheinigung des Kindes
- ▶ Nachweis der Krankenkasse über das Mutterschaftsgeld
- ▶ Bescheinigung über die Dienstbezüge während des Mutterschutzes
- ▶ Bescheinigung über den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld

- ▶ Bestätigung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin über die (beabsichtigte) Arbeitszeit während des Elterngeldbezugs
- ▶ bei selbstständiger Arbeit: Eigenerklärung über die Arbeitszeit

Plant der Elterngeldbezieher im Bezugszeitraum erwerbstätig zu sein, müssen neben den voraussichtlichen Arbeitszeiten auch die erwarteten Einkünfte angegeben werden.

Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen sind dazu verpflichtet, dem Antragsteller/der Antragstellerin die für den Elterngeldantrag nötigen Angaben zu bescheinigen. Dazu gehört eine Aufstellung zum Arbeitsentgelt, zur abgezogenen Lohnsteuer, zu den Sozialversicherungsbeiträgen und zur Arbeitszeit. Dies gilt auch für ehemalige Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen. **§9 BEEG**

Welche Informationen müssen während des Bezugszeitraumes an die Elterngeldstelle gemeldet werden?

Wer Elterngeld bezieht, bezieht staatliche Leistungen und ist deshalb gegenüber der Elterngeldstelle auskunftspflichtig über Umstände, die die Zahlung und Höhe des Elterngeldes beeinflussen können. **§§ 8 ff. BEEG**

Der Antragsteller ist verpflichtet, alle Unterlagen, die zur Berechnung des Elterngeldes nötig sind, der Elterngeldstelle vorzulegen oder deren Vorlage zuzustimmen. Der Antragsteller/die Antragstellerin darf also keine Details, die relevant sein könnten, verschweigen. Dazu muss zunächst bekannt sein, welche Dinge aus dem Leben des Antragstellers überhaupt relevant sein können. Auch wer etwas nur deshalb verschweigt, weil er die Relevanz für das Elterngeld nicht kannte, verletzt seine Pflichten aus dem Elterngeldgesetz und kann dafür mit einem Bußgeld belegt werden.

Der Antragsteller muss z. B. Auskunft erteilen,

- ▶ wenn sich der Wohnsitz des Kindes verändert,
- ▶ wenn sich die Anschrift oder die Bankverbindung des Bezugsberechtigten ändert,
- ▶ wenn sich am Arbeitsverhältnis etwas verändert z. B. eine Erwerbstätigkeit aufgenommen wird oder sich die Arbeitszeiten etwa bei einer Teilzeitbeschäftigung verändern,
- ▶ wenn sich die Höhe des Erwerbseinkommens verändert,
- ▶ wenn sich die Voraussetzung für die beantragten 14 Monate Elterngeld ändern und Elterngeld deshalb nicht für die vollen 14 Monate gewährt werden kann.

Das Elterngeld wird stets vorläufig berechnet. Eine verbindliche Abrechnung erfolgt erst nach Ablauf des tatsächlichen Bezugszeitraumes. Ergeben sich dabei Abweichungen bei der Berechnung der Erwerbseinkünfte, werden entweder entsprechende Elterngeldbeträge, die zu viel geleistet wurden, zurückgefordert bzw. bei zu niedrigen Elterngeldzahlungen werden die Fehlbeträge zugunsten des Berechtigten ausgeglichen, d. h. nachgezahlt.

Welche Bußgelder können auf mich zukommen?

Die Elterngeldstellen können bei mangelnder Mitwirkung der Antragsteller oder weiterer an der Antragstellung beteiligter Personen, wie zum Beispiel Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, Bußgelder bis zu einer Höhe von 2.000 € verhängen. **§ 14 BEEG**

Wo kann ich Elterngeld beantragen?

Das aus Bundesmitteln finanzierte Elterngeld ist in den einzelnen Bundesländern bei verschiedenen Stellen zu beantragen, die auch zu Fragen der Elternzeit beraten:

Baden-Württemberg	Landeskreditbank Baden-Württemberg / Förderbank Karlsruhe; www.l-bank.de
Bayern	Zentrum Bayern Familie und Soziales in großen Städten; www.zbfs.bayern.de
Berlin	Bezirksämter (Jugendamt); www.berlin.de/sen/familie/finanzielle_leistungen/elterngeld
Brandenburg	Landkreise, kreisfreie Städte und große kreisangehörige Städte
Bremen	Amt für soziale Dienste Bremen; www.amtfuersozialedienste.bremen.de
Hamburg	Bezirksamt; www.hamburg.de/familienwegweiser
Hessen	Ämter für Versorgung und Soziales
Mecklenburg-Vorpommern	Landesamt für Gesundheit und Soziales bzw. Dezernate der großen Städte
Niedersachsen	Kreisfreie Städte, Landkreise, manche kreisangehörige Gemeinden; www.ms.niedersachsen.de

Nordrhein-Westfalen	Kreise und kreisfreie Städte; www.elterngeld.nrw.de
Rheinland-Pfalz	Jugendämter der kreisfreien und großen kreisangehörigen Städte sowie Landkreise; www.mifkjf.rlp.de/familie
Saarland	Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie – Elterngeldstelle; www.elterngeld.saarland.de
Sachsen	Landkreise und kreisfreie Städte
Sachsen-Anhalt	Landkreise und kreisfreie Städte
Schleswig-Holstein	Außenstellen des Landesamtes für soziale Dienste Schleswig-Holstein; www.schleswig-holstein.de
Thüringen	Landkreise und kreisfreie Städte; www.thueringen.de/de/tlvwa/antraege/content.html

Eine umfassende Adressensammlung der zuständigen Stellen enthält die Broschüre »Elterngeld und Elternzeit« des BMFSFJ.

Wer entscheidet im Fall eines Rechtsstreits?

Über öffentlich-rechtliche Streitigkeiten bezüglich des Elterngeldes entscheiden die **Sozialgerichte**. Widerspruch und Anfechtungsklage haben keine aufschiebende Wirkung. § 13 BEEG

Wo findet man weitere Informationen zum Elterngeld?

Weitere Informationen zum Thema Elterngeld erhalten Sie im Internet auf der Homepage des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) unter www.bmfsfj.de oder telefonisch unter **01801.907050** über die kostenpflichtige Servicehotline des BMFSFJ. Mit dem Online-Elterngeldrechner können Sie Ihr voraussichtliches Elterngeld berechnen lassen: www.bmfsfj.de/elterngeldrechner. Verbindlich wird das Elterngeld von den Elterngeldstellen ermittelt.

II Elternzeit

Die ursprüngliche etwas missverständliche Bezeichnung »Erziehungsurlaub« wurde Anfang 2004 durch den neutralen Begriff »Elternzeit« abgelöst. Der Zweck der Regelungen bleibe aber auch nach der Namensänderung erhalten: Erwerbstätige Eltern sollen ihre Erwerbstätigkeit übergangsweise aufgeben oder vermindern können, um ihre Kinder in der Anfangszeit selbst betreuen und erziehen zu können.

Elternzeit – Welche Rechtsgrundlage gilt?

Während die Vorschriften des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (**BEEG**) zum **Elterngeld** für Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gleichermaßen gelten und damit **alle Beschäftigten** erfassen, erfassen die Vorschriften des BEEG zur **Elternzeit** nur **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**.

Die der Eigenart des öffentlichen Dienstes entsprechende Anwendung der Vorschriften des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes über die Elternzeit auf **Beamtinnen und Beamte** ist speziellen Verordnungen vorbehalten (**§ 79 Abs. 1 Bundesbeamtengesetz – BBG**). Die Hinweise zur Elternzeit in dieser Broschüre beruhen auf dem **Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)**; für Beamtinnen und Beamte des Bundes sind die entsprechenden Regelungen der Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen des Bundes und die Elternzeit für Beamtinnen und Beamte des

Bundes – **Mutterschutz- und Elternzeitverordnung (MuSchEltZV)** angeführt.

Auch Soldaten und Soldatinnen können Elternzeit in Anspruch nehmen. Die genauen Regelungen sind in der **Verordnung über die Elternzeit für Soldatinnen und Soldaten (EltZSoldV)** festgeschrieben, werden in dieser Broschüre jedoch nicht gesondert berücksichtigt.

Die beamtenrechtlichen Regelungen zur Elternzeit im Recht des **Bundes** und der einzelnen **Bundesländer** sind zwar weitgehend ähnlich. Es gibt aber auch Unterschiede. Deswegen ist es besonders wichtig, zunächst die passende Rechtsgrundlage herauszusuchen, die für die Betroffenen tatsächlich relevant ist.

Die Gesetzes- und Verordnungstexte für den Bundesbereich können in ihrer aktuellen Fassung auf der Homepage des Bundesministeriums der Justiz www.bmj.de eingesehen werden.

Abweichungen für beamtet Beschäftigte in den einzelnen Bundesländern werden in dieser Broschüre nicht gesondert berücksichtigt. In den Bundesländern gelten die einschlägigen Elternzeitverordnungen (z.T. auch Urlaubs- oder Sonderurlaubsverordnungen) des konkreten Bundeslandes, die über die Dienststelle zu erfragen sind – Auskünfte erteilen die jeweiligen Dienstherren und -herinnen.

Wer hat Anspruch auf Elternzeit?

Voraussetzung für den Elternzeitanspruch ist ein **Beschäftigungsverhältnis**, das dem deutschen Recht unterliegt. Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Elternzeit, wenn sie mit ihrem eigenen (oder einem mit dem Ziel der Adoption aufgenommenen) Kind in einem Haushalt leben, dieses Kind selbst betreuen und erziehen und daneben

nicht mehr als 30 Stunden in der Woche im Durchschnitt des Monats arbeiten. **§§ 6 ff MuSchEltZV, §§ 15 ff BEEG**

Anspruch auf Elternzeit haben auch Personen, deren Arbeit die Grenzen der **geringfügigen Beschäftigung** unterschreitet. **Auszubildende** gelten als Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer im Sinne des BEEG. Die von ihnen beanspruchte Elternzeit wird auf die Berufsbildungszeiten nicht angerechnet. Anspruch auf Elternzeit haben auch **in Heimarbeit Beschäftigte** und ihnen Gleichgestellte im Sinne des Heimarbeitsgesetzes. **§ 20 BEEG**

Der Anspruch auf Elternzeit kann nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden. **§ 15 Abs. 2 BEEG, § 6 Abs. 1 MuSchEltZV**

Um Elternzeit beanspruchen zu können, müssen Antragsteller/Antragstellerin neben einem bestehenden **Arbeits- bzw. Dienstverhältnis** ein **Betreuungsverhältnis zum Kind** nachweisen können. Dies geschieht über den Nachweis des Sorgerechts des Elternzeit beanspruchenden Elternteils. Fehlt zum Zeitpunkt des Antrags die eigene Sorgeberechtigung, bedarf es der Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils.

Die Ansprüche auf Elternzeit laufen für beide **Elternteile** jeweils völlig **eigenständig**, so dass erhebliche Gestaltungsmöglichkeiten bestehen, denn Elternzeit kann, auch anteilig von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam, d. h. zeitgleich genommen werden. Die Mutterschutzfrist nach der Geburt wird auf die mögliche dreijährige Gesamtdauer der Elternzeit angerechnet. **§ 15 Abs. 3 BEEG, § 6 Abs. 1 MuSchEltZV**

Der Anspruch auf Elternzeit besteht grundsätzlich für **jedes** Kind bis zur Vollendung seines **dritten Lebensjahres**. Dies gilt auch, wenn sich die **Zeiträume** bei **mehreren** Kindern **überschneiden**. Das heißt, Elternzeit kann nur in Abhängigkeit vom Alter des jeweiligen Kindes genommen werden. Bei Mehrlingen können Elternzeitansprüche nicht addiert werden. Bei Mehrlingen bietet es sich an, von der **Übertragungsmöglichkeit** von Elternzeit Gebrauch zu machen: Ein

Anteil der Elternzeit von bis zu zwölf Monaten ist mit Zustimmung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin auf einen Zeitraum bis zur Vollendung des **achten Lebensjahres** des Kindes übertragbar. § 15 Abs. 2 BEEG, § 6 Abs. 1 MuSchEltZV

Ein **Arbeits- bzw. Dienstverhältnis nach deutschem Recht** ist die bindende Grundvoraussetzung, um Elternzeit beantragen zu können. Grenzgänger, die etwa in Frankreich, Belgien oder Polen wohnen bzw. ihren Lebensschwerpunkt dort haben, aber in Deutschland beschäftigt sind, können also Elternzeit nach deutschem Recht in Anspruch nehmen. Einen Anspruch auf Elternzeit haben auch all jene, die sich aufgrund ihres Arbeits- bzw. Dienstverhältnisses in Ausbildungs-, Umschulungs- oder beruflichen Fortbildungsmaßnahmen befinden.

Wann haben Großeltern Anspruch auf Elternzeit?

Die Elternzeit ist seit 2009 in Härtefällen auch auf **berufstätige Großeltern** ausgeweitet worden, die mit ihrem **Enkelkind** im selben Haushalt leben und dieses selbst betreuen und erziehen, wenn keiner der Elternteile Elternzeit beansprucht. Dadurch erhalten Eltern von Teenagermüttern einen gesetzlichen Anspruch auf eine dreijährige Berufspause zur Kinder- bzw. Enkelkindererziehung und ein Rückkehrrecht in ihren alten Job. Den eigentlichen Eltern soll auf diese Weise ermöglicht werden, eine Schul- oder Berufsausbildung, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres aufgenommen wurde, ohne erhebliche Verzögerungen fortzusetzen oder abzuschließen. § 15 Abs. 1a BEEG, § 6 Abs. 1 MuSchEltZV

Sind die **Eltern** des zu erziehenden Kindes **verstorben, schwer erkrankt** oder **schwerbehindert**, so können neben den Großeltern auch **andere Angehörige** – Verwandte bis zum **dritten Grad** (wie

etwa Geschwister, Neffen oder Nichten der Eltern) und deren Ehegatten/-gattinnen bzw. Lebenspartner/-partnerinnen – Elternzeit beanspruchen, wenn sie die sonstigen Voraussetzungen der Elternzeit erfüllen. § 15 Abs. 4 i. V. m. § 1 Abs. 4 BEEG, § 6 Abs. 1 MuSchEltZV

Wie lange habe ich Anspruch auf Elternzeit?

Der Anspruch auf Elternzeit besteht grundsätzlich für jedes Kind bis zur **Vollendung** seines **dritten Lebensjahres**. Mehrere Elternzeiten können sich überlagern bzw. überschneiden im Falle einer Mehrlingsgeburt bzw. dann, wenn die Geburten mehrerer Kinder dicht aufeinanderfolgen. § 15 Abs. 2 BEEG

Vom Anspruch auf Elternzeit kann mit Zustimmung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin bzw. Dienstherrn/Dienstherrin ein **Anteil** von bis zu **zwölf Monaten** auf einen späteren Zeitpunkt **bis zur Vollendung des achten Lebensjahres** des Kindes **übertragen** werden, um z. B. den Schulstart zu begleiten. § 15 Abs. 2 BEEG, § 6 Abs. 1 MuSchEltZV

Bei **angenommenen Kindern** und Kindern in Vollzeit- oder Adoptionspflege kann Elternzeit **bis zu drei Jahre ab Aufnahme** des Kindes genommen werden. Altersgrenze ist der achte Geburtstag des Kindes. § 15 Abs. 2 S. 5 BEEG, § 6 Abs. 1 MuSchEltZV

Stirbt das Kind während der Elternzeit, endet diese spätestens drei Wochen nach dem Tod des Kindes. § 16 Abs. 4 BEEG, § 6 Abs. 1 MuSchEltZV

Wie kann die Elternzeit verteilt bzw. aufgeteilt werden?

Jeder Elternteil hat einen **eigenständigen Anspruch** auf Elternzeit, unabhängig davon, ob und in welchem Umfang der andere Elternteil Elternzeit in Anspruch nimmt.

Wer einen Anteil der Elternzeit von **bis zu zwölf Monaten** erst **nach dem dritten Geburtstag** des Kindes beanspruchen möchte – spätestens bis zum achten Geburtstag des Kindes – sollte den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin bzw. den Dienstherrn/die Dienstherrin frühzeitig in die Planung einbeziehen, denn die Übertragung hängt von dessen Zustimmung ab. **§ 15 Abs. 2 BEEG, § 6 Abs. 2 MuSchEltZV**

Die Zustimmung zur Übertragung darf im Beamtenbereich nur versagt werden, wenn zwingende dienstliche Belange entgegen stehen. Die Übertragung der restlichen Elternzeit auf eine Zeit nach dem dritten Lebensjahr des Kindes muss – je nach konkreter Fallgestaltung – so **rechtzeitig** beantragt werden, dass die zu übertragende Elternzeit nicht verfällt, also **vor Beginn des zu übertragenden Zeitraumes**. **§ 6 Abs. 2 MuSchEltZV**

Bei geschickter Planung (die Zeiten der Elternzeit werden untereinander so aufgeteilt, dass jeder Elternteil den maximalen Übertragungszeitraum nutzt und sich die gewählten Übertragungszeiträume nicht überschneiden) ist es möglich, dass beide Eltern (ggf. im Wechsel) ein Einzelkind insgesamt bis zu fünf Jahre bzw. Zwillinge bis zu sieben Jahre betreuen können.

Die Übertragung des Restanspruchs auf Elternzeit ist zudem nicht völlig ohne Risiko: Wer diese Lösung wählt, muss sich darüber im Klaren sein, dass der Restanspruch bei einem Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber/einer anderen Arbeitgeberin bzw. zu einem anderen Dienstherrn/einer anderen Dienstherrin verloren gehen kann, denn der neue Arbeitgeber/die neue Arbeitgeberin bzw. der neue Dienstherr/die neue Dienstherrin ist an die Zusage aus dem

alten Beschäftigungsverhältnis nicht gebunden. § 15 Abs. 2 BEEG, § 6 Abs. 2 MuSchEltZV

Unabhängig vom Anspruch auf Elternzeit können sich Beamtinnen und Beamte bis zu 15 Jahre familienbedingt beurlauben lassen oder unterhältig in Teilzeit arbeiten, wenn Kinder unter 18 Jahren betreut werden. § 92 Abs. 1 BBG

Beispiel 1

Eine Beamtin, die drei Jahre Elternzeit nach der Mutterschutz- und Elternzeitverordnung genommen hat, kann sich anschließend 15 Jahre lang aus familienbedingten Gründen beurlauben lassen, um das Kind bis zu seinem 18. Geburtstag zu betreuen.

Beispiel 2

Ein Beamter, der nach drei Jahren Elternzeit sechs Jahre lang in Teilzeit mit weniger als 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit Dienst geleistet hat, kann sich noch neun Jahre aus familienbedingten Gründen beurlauben lassen, um sein Kind zu erziehen.

Beurlaubung	Anlass	Dauer	Rechtsgrundlage
Familienbedingte Beurlaubung	Beurlaubung zur Kinderbetreuung und Pflege	maximal 15 Jahre	§ 92 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BBG, § 13 Abs. 1 Satz 1 BGleIG
Elternzeit	Elternzeit zur Kinderbetreuung	bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes	§ 6 MuSchEltZV i.V.m. § 15 Abs. 1 BEEG
Sonderurlaub in anderen Fällen	Vorliegen eines wichtigen Grundes	Nur in besonderen Fällen länger als drei Monate	

Quelle: Teilzeit und Beurlaubung, Hrsg. Bundesministerium des Innern (BMI), Februar 2009.

Familienpolitische Belange berücksichtigt auch **§ 11 TVöD**. Dieser sieht generell die Möglichkeit einer bei dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin zu beantragenden, auf fünf Jahre befristeten (aber mit einer Vorlaufzeit von sechs Monaten auf Antrag verlängerbaren), Teilzeitbeschäftigung vor, wenn Kinder unter 18 Jahren tatsächlich betreut werden.

Was muss ich beim Antrag auf Gewährung von Elternzeit beachten?

Die Elternzeit muss **schriftlich beantragt** werden. Der Antrag muss bis spätestens **sieben Wochen** vor Beginn der Elternzeit **beim Arbeitgeber/bei der Arbeitgeberin** bzw. **beim Dienstherrn/bei der Dienstherrin** sein. In bestimmten Ausnahmefällen können auch kürzere Antragsfristen von unter sieben Wochen anerkannt werden etwa wenn eine Frühgeburt eingetreten ist oder ein Kind zur Adoptionspflege früher aufgenommen wurde. **§ 16 Abs. 1 BEEG**

Wird die siebenwöchige Anmeldefrist nicht eingehalten, so verschiebt sich der Beginn der Elternzeit entsprechend. Aus Beweisgründen ist es ratsam, sich die Anmeldung der Elternzeit von dem Beschäftigungsgeber/der Beschäftigungsgeberin bestätigen zu lassen oder sie per Einschreiben mit Rückschein zuzusenden.

Zeiten des nachgeburtlichen **Mutterschutzes** zählen bei dieser **Siebenwochenfrist** mit, wenn die Elternzeit im Anschluss an die Mutterschutzfrist genommen werden soll. Für Beamte und Beamtinnen gelten die gleichen Fristen wie für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Kann die Mutter aus einem von ihr nicht zu vertretenen Grund eine sich unmittelbar an die Mutterschutzfrist anschließende Elternzeit nicht rechtzeitig beantragen (beispielsweise bei schwerer Erkrankung), kann dies innerhalb **einer Woche nach Wegfall des Grundes nachgeholt** werden. **§ 16 Abs. 1 und 2 BEEG, § 6 Abs. 1 MuSchEltZV**

Im Antrag muss erklärt werden, für **welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren** Elternzeit beansprucht werden soll. Es muss also nicht von vornherein die gesamte Dauer der Elternzeit verplant werden. **§ 16 Abs. 1 BEEG, § 6 Abs. 1 MuSchEltZV**

Der Antrag auf Elternzeit ist **bindend**. Um bei der Gestaltung der Gesamtdauer flexibel zu bleiben, kann es sinnvoll sein, zunächst einen kürzeren Zeitraum anzugeben. Wird z.B. zunächst für den Zweijahreszeitraum nur ein Jahr Elternzeit beantragt, kann der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin bzw. der Dienstherr/die Dienstherrin davon ausgehen, dass weitere Zeiträume in diesem Zweijahreszeitraum nicht anfallen werden. Zwar ist Verlängerung der Elternzeit in der Regel unproblematischer als die vorzeitige Rückkehr aus der Elternzeit. Aber sowohl die **Verlängerung** wie auch eine **Verkürzung** der Elternzeit sind vom **Einverständnis** des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin bzw. des Dienstherrn/der Dienstherrin abhängig. Deswegen ist es sinnvoller, den **Zweijahreszeitraum** sofort richtig zu verplanen und dies dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin dann im Antrag mitzuteilen, um Planungssicherheit für alle Beteiligten zu erreichen. **§ 16 Abs. 3 BEEG, § 6 Abs. 1 MuSchEltZV**

Der Zweijahreszeitraum für die Antragstellung hindert die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer allerdings nicht daran, von **vornherein** den gesamten **Dreijahreszeitraum** als Elternzeit zu verlangen mit der Wirkung, dass die Bindungswirkung seiner Erklärung dann diese vollen drei Jahre erfasst.

Beginnt die Elternzeit im Anschluss an die **Mutterschutzfrist**, so wird die Zeit der Mutterschutzfrist auf den **Zweijahreszeitraum** angerechnet. Liegt zwischen der Mutterschutzfrist und der Elternzeit ein **Erholungsurlaub**, werden sowohl die Dauer der Mutterschutzfrist als auch die des Erholungsurlaubs auf den Zweijahreszeitraum angerechnet. Die Elternzeit kann auf **zwei Zeitabschnitte** verteilt werden. Eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin bzw. des Dienstherrn/der Dienstherrin möglich. **§ 16 Abs. 1 BEEG, § 6 Abs. 1 MuSchEltZV**

Bis zur **Vollendung des dritten Lebensjahres** kann **Elternzeit ohne Zustimmung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin** genommen werden, d.h. auch dann, wenn zunächst nur für den **Zweijahreszeitraum** beantragt wurde. Der Antrag auf Elternzeit, die über die zwei Jahre hinausgehen soll, muss **sieben Wochen** vor ihrem Beginn der Arbeitgeber-/Arbeitgeberinnenseite zugegangen sein. Schließt das dritte Jahr Elternzeit unmittelbar an den **Zweijahreszeitraum** an, so zählt dies nicht als neuer Zeitabschnitt.

Die Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen bzw. Dienstherrinnen und -herren haben den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen bzw. Beamten und Beamtinnen die Elternzeit zu bescheinigen, damit alle Beteiligten Planungssicherheit haben und die Übersicht behalten.

§ 16 Abs. 1 BEEG, § 6 Abs. 1 MuSchEltZV

Verspätet eingegangene Anträge führen zu einer Neuberechnung des ersten Tages der Elternzeit.

Wer **neben oder nach der Elternzeit** in **Teilzeit** arbeiten möchte, sollte diesen **Wunsch schon bei der Anmeldung der Elternzeit signalisieren** und auch schon Vorschläge zum Zeitpunkt und zur Lage der Arbeitszeit unterbreiten. So wird vermieden, dass der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin den Teilzeitwunsch aufgrund dringender betrieblicher Gründe ablehnt, weil er z.B. für die gesamte Elternzeitdauer eine Ersatzkraft eingestellt hat. Wer beabsichtigt, nur dann Elternzeit zu beanspruchen, wenn eine gleichzeitige Teilzeitarbeit möglich ist, sollte schon die Anmeldung der Elternzeit an diese Bedingung knüpfen. Nur so kann man sich davor schützen, Elternzeit ohne die beabsichtigte Teilzeitbeschäftigung zu nehmen.

Können beide Eltern gleichzeitig Elternzeit beanspruchen?

Beide Elternteile können **einzel**n oder **gemeinsam** Elternzeit in Anspruch nehmen. Die Eltern haben damit die freie Wahl, ob Mutter

oder Vater allein oder beide Elternteile zeitgleich gemeinsam das Kind betreuen wollen. Die Ansprüche auf Elternzeit laufen für **beide Elternteile jeweils als eigenständige Ansprüche. § 16 Abs. 3 BEEG**

Väter können bereits während der Mutterschutzfrist im Anschluss an die Geburt des Kindes eigene Elternzeit in Anspruch nehmen, so dass sie sich gleich nach der Geburt an der Kinderbetreuung beteiligen können. **§ 15 Abs. 3 BEEG**

Kann die Elternzeit vorzeitig beendet werden?

Eine Elternzeit kann vorzeitig **beendet, aber auch verlängert** werden, wenn der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin bzw. der Dienstherr/die Dienstherrin **zustimmt**. Soll die Elternzeit wegen der **Geburt eines weiteren Kindes** oder wegen eines besonderen **Härtefalls** (Krankheit, Schwerbehinderung, Tod eines Elternteils oder eines Kindes oder erheblich gefährdete wirtschaftliche Existenz der Eltern) vorzeitig beendet werden, kann der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin dies nur **innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen. § 15 Abs. 2, § 16 Abs. 3 BEEG, § 6 Abs. 1 MuSchEltZV**

Lehnt der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin die vorzeitige Beendigung der Elternzeit nicht form- oder fristgerecht ab, so wird die Elternzeit aufgrund der Gestaltungserklärung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin beendet. Das Einverständnis des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin ist nicht erforderlich und muss also nicht eingeklagt werden; mit der vorzeitigen Beendigung der Elternzeit geht der nicht verbrauchte Anteil (Rest-)Elternzeit nicht unter. Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer kann die ursprünglich festgelegte, aber wegen der vorzeitigen Beendigung nicht verbrauchte Restelternzeit mit einem Anteil von bis zu zwölf Monaten mit Zustimmung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin auf die Zeit nach der Vollendung des dritten und vor Vollendung des achten Lebensjah-

res des Kindes übertragen. Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin hat seine Entscheidung über die Zustimmung zur Übertragung nach billigem Ermessen gem. § 315, Abs. 3 BGB zu treffen (BAG, Urteil vom 21. April 2009, Aktenzeichen: 9 AZR 391/08).

Die **Zustimmung** des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin zur vorzeitigen Beendigung der Elternzeit kann auch **konkludent** – durch schlüssiges Handeln – erfolgen, z.B. durch die wissentliche Billigung der tatsächlichen Arbeitsaufnahme. Die Elternzeit kann zur **Inanspruchnahme der Schutzfristen** des § 3 Absatz 2 und des § 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes auch **ohne Zustimmung** des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin **vorzeitig beendet** werden; in diesen Fällen soll die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin die Beendigung der Elternzeit rechtzeitig mitteilen. Diese Möglichkeit ist für die Anspruchsberechtigten **finanziell attraktiv**, weil in der Zeit der Schutzfristen Anspruch auf das von der gesetzlichen Krankenkasse zu zahlende Mutterschaftsgeld und auf den vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin zu gewährenden Zuschuss zum Mutterschaftsgeld besteht. Beamtinnen erhalten in den Schutzfristen ihre Bezüge. **§ 16 Abs. 3, S. 3 BEEG, § 13 und § 14 MuSchG**

Ändern sich die Anspruchsberechtigung oder die Voraussetzungen für die Elternzeit, so hat der Beschäftigte dies dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin bzw. dem Dienstherrn/der Dienstherrin **anzuzeigen**. **§ 16 Abs. 5 BEEG, § 6 Abs. 1 MuSchEltZV**

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

Kann die Elternzeit verlängert werden?

Die Elternzeit kann im **Rahmen der gesetzlich vorgesehenen Höchstdauer** jederzeit nach Absprache mit dem Arbeitgeber/der

Arbeitgeberin bzw. dem Dienstherrn/der Dienstherrin **verlängert** werden. Eine schriftliche Vereinbarung ist hierbei anzuraten.

Die Verlängerung der Elternzeit bedarf grundsätzlich der Zustimmung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin. Diese/r hat entsprechend § 315 Abs. 1 BGB nach billigem Ermessen zu entscheiden, ob er die zur Verlängerung der Elternzeit nach § 16 Abs. 3 Satz 1 BEEG erforderliche Zustimmung erteilt. Die siebenwöchige Frist, die gemäß § 16 Abs. 1 Satz 1 BEEG für die erstmalige Inanspruchnahme von Elternzeit gilt, findet keine Anwendung auf das Verlängerungsbegehren nach § 16 Abs. 3 BEEG (BAG, Urteil vom 18. Oktober 2011, Aktenzeichen: 9 AZR 315/10).

Eine **Verlängerung** der Elternzeit kann zudem **verlangt** werden, wenn ein vorgesehener **Wechsel in der Anspruchsberechtigung aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann.** § 16 Abs. 3 BEEG, § 6 Abs. 1 MuSchEltZV

Sind diese Voraussetzungen erfüllt, verlängert sich die Elternzeit auf Verlangen des Beschäftigten automatisch, ohne dass der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin zustimmen und die Siebenwochenfrist beachtet werden muss.

Ein wichtiger Grund für eine Elternzeitverlängerung kann gegeben sein bei

- ▶ schwerer Erkrankung des mitbetreuenden Partners,
- ▶ Trennung mit Auflösung der häuslichen Gemeinschaft,
- ▶ schwerer Erkrankung des Kindes und deshalb notwendig werdender Weiterbetreuung.

Auch hier gilt: Ändert sich die Anspruchsberechtigung, so hat der/die Beschäftigte dies dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin bzw. dem Dienstherrn/der Dienstherrin anzuzeigen.

Darf ich während der Elternzeit einer Erwerbstätigkeit nachgehen?

Grundsätzlich dürfen Beschäftigte während der Elternzeit erwerbstätig sein, so lange sie nicht mehr als **30 Wochenstunden im Durchschnitt im Monat** arbeiten. Auch dies gilt für jeden elternzeitanspruchsberechtigten Elternteil gesondert. Der Gesetzgeber will damit die Betreuung und Erziehung des im Haushalt lebenden Kindes gewährleisten. **§ 15 Abs. 4 BEEG, § 6 Abs. 1 MuSchEltZV**

Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin kann während der Elternzeit eine **Verringerung** der Arbeitszeit und ihre Ausgestaltung beim Arbeitgeber/bei der Arbeitgeberin beantragen. Über den Antrag auf neue Arbeitszeiten sollen sich ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen **binnen vier Wochen** einigen. Sollte innerhalb dieser Frist keine gütliche Einigung zu Stande kommen, so bleibt im Streitfall nur der Weg zum Arbeitsgericht. Ist die Einigung nicht möglich, haben Eltern in Elternzeit zweimal während der Gesamtdauer der Elternzeit Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit, wenn folgende Voraussetzungen vorliegen. **§ 15 Abs. 5 und 7 BEEG**

- ▶ Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin beschäftigt in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.
- ▶ Das Arbeitsverhältnis besteht in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate.
- ▶ Die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit soll für mindestens zwei Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden verringert werden.
- ▶ Dem Anspruch stehen keine betrieblichen Gründe entgegen.
- ▶ Der Anspruch wurde dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin sieben Wochen vor Beginn der Tätigkeit schriftlich mitgeteilt.

Unberührt bleibt das Recht, sowohl eine vor der Elternzeit bestehende **Teilzeitarbeit unter 30 Stunden unverändert** während der

Elternzeit **fortzusetzen** als auch **nach der Elternzeit** zu der **Arbeitszeit zurückzukehren**, die vor Beginn der Elternzeit vereinbart war. Wer sich während der Elternzeit zu einem Wechsel von Vollzeitarbeit auf Teilzeitarbeit entscheidet, hat das Recht, nach Beendigung der Elternzeit wieder eine Vollzeittätigkeit aufzunehmen. Damit wird gewährleistet, dass der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin keine weiteren Arbeitszeitreduzierungen oder gar den gänzlichen Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit verlangen kann.

Auch **Beamten/Beamtinnen** kann während der Elternzeit eine **Teilzeitbeschäftigung** bei **demselben** Dienstherrn/**derselben** Dienstherrin mit **bis zu 30 Wochenstunden** bewilligt werden, wenn dem keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen. Eine entsprechend zeitlich bemessene Teilzeitbeschäftigung in arbeitnehmender bzw. selbstständiger Beschäftigung bedarf der Genehmigung des Dienstherrn bzw. der Dienstherrin. Die Genehmigung kann nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden dienstlichen Gründen schriftlich abgelehnt werden. **§ 7 MuschEltZV**

Der Teilzeitarbeitsumfang von Richtern und Richterinnen während der Elternzeit liegt bei mindestens der Hälfte bis zu Dreivierteln der regelmäßigen Dienstzeit. Sie sind damit von der starren 30-Stunden-Begrenzung ausgenommen. **§ 10 MuSchEltZV**

Was muss ich beachten, wenn ich innerhalb der Elternzeitdauer eine Arbeitszeitreduzierung beantragen möchte?

Der **Antrag auf Arbeitszeitreduzierung** muss den Beginn und den Umfang der verringerten Arbeitszeit enthalten. Die gewünschte Verteilung der verringerten Arbeitszeit soll im Antrag angegeben werden. Akzeptiert der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin die Ablehnung der Arbeitszeitreduzierung durch den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin nicht, kann die Arbeitszeitreduzierung beim Arbeits-

gericht eingeklagt werden. Das gilt auch für den Fall, dass die Arbeitgeber-/Arbeitgeberinnenseite gänzlich untätig bleibt oder die Ablehnung nicht rechtzeitig innerhalb der vierwöchigen Frist schriftlich begründet mitteilt. § 15 Abs. 5 bis 7 BEEG

Die Vorschrift gilt über § 6 Abs. 1 MuSchEltZV entsprechend im Beamtenbereich. Im Streitfall sind hier die Verwaltungsgerichte zuständig.

Ist eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit auch bei einem anderen Arbeitgeber/einer anderen Arbeitgeberin zulässig?

Während der Elternzeit darf eine zulässige Teilzeitbeschäftigung auch bei einem anderen Arbeitgeber/einer anderen Arbeitgeberin bzw. einem anderen Dienstherrn/einer anderen Dienstherrin ausgeübt werden, wenn der bisherige Arbeitgeber/die bisherige Arbeitgeberin bzw. Dienstherr/Dienstherrin zustimmt. Eine Zustimmung kann nur mit dem Vorliegen dringender betrieblicher Gründe bzw. dienstlicher Belange verweigert werden. Die Ablehnung muss schriftlich erfolgen. § 15 Abs. 4 BEEG, § 7 Abs. 2 MuSchuEltZV

Kann ich während der Elternzeit gekündigt oder entlassen werden?

Ähnlich wie beim Mutterschutz gilt auch **während** einer Elternzeit ein **Kündigungsverbot** für den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin. Das Verbot gilt ab dem Zeitpunkt des Antrags, frühestens jedoch **acht Wochen** vor Beginn der Elternzeit bzw. acht Wochen vor dem errechneten Geburtstermin. Der Kündigungsschutz kann damit durch einen früheren Antragszeitpunkt nicht verlängert werden. Mit dem

Ende der Elternzeit endet auch der damit verbundene besondere Kündigungsschutz. **§ 18 Abs. 1 BEEG**

Für während der Elternzeit in **Teilzeit Beschäftigte** gilt ebenfalls ein besonderer **Kündigungsschutz**. Dieser umfasst zum einen Eltern, die nach der Geburt eines Kindes während der Elternzeit bei ihrem bisherigen Arbeitgeber/ihrer bisherigen Arbeitgeberin Teilzeitarbeit leisten. Zum anderen sind auch Eltern erfasst, die Teilzeit arbeiten und, ohne Elternzeit zu beanspruchen, in den ersten 14 Lebensmonaten des Kindes Anspruch auf Elterngeld haben. **§ 18 Abs. 2 BEEG**

Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste **Landesbehörde** oder die von ihr bestimmte Stelle kann – nicht: muss – auf Betreiben des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin eine **Kündigung** in **besonderen Fällen ausnahmsweise für zulässig erklären**. **§ 18 Abs. 1 BEEG**

Dies ist beispielsweise der Fall, wenn der Betrieb oder die Abteilung, in der die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer beschäftigt waren, stillgelegt wird oder die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses nach der Elternzeit die wirtschaftliche Existenz des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin gefährdet. Erfasst wird auch der Fall, dass Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer **schwere Verstöße gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten** (= besonderer Fall für die von dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin zu beantragende Zulässigkeitserklärung) begehen und eine **Weiterbeschäftigung** für den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin dadurch **unzumutbar** wird. Ein derartig schwerer Verstoß liegt beispielweise vor, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin beleidigt, dem Betrieb vorsätzlich schadet oder einen Diebstahl zu Lasten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin oder anderer Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen begeht. Soll sich die für zulässig zu erklärende Kündigung auf Umstände stützen, die eine **fristlose Kündigung** erlauben, so muss der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin die Zulässigkeitserklärung der Kündigung spätestens innerhalb von zwei Wochen ab Kenntnis dieser Gründe beantragen. Die Kündi-

gung ist unverzüglich nach der Zulässigkeitsklärung auszusprechen. **§ 626 Abs. 2 BGB**

Spricht die Arbeitgeber-/Arbeitgeberinnenseite während der Elternzeit eine Kündigung aus, so muss die **Rechtsunwirksamkeit** der Kündigung innerhalb von **drei Wochen** nach der Bekanntgabe der Entscheidung der Behörde durch Klage vor dem zuständigen **Arbeitsgericht** geltend gemacht werden. Unterbleibt die Klageerhebung, gilt die Kündigung als rechtswirksam.

Auch Beamte und Beamtinnen sind während der Elternzeit davor geschützt, gegen ihren Willen entlassen zu werden. Eine Entlassung kann ausgesprochen werden, wenn ein Sachverhalt vorliegt, aufgrund dessen ein/e Lebenszeitbeamter/-beamtin aus dem Dienst zu entfernen wäre. Die Vorschriften zur Beamten-/Beamtinnenentlassung gemäß §§ 31, 32 BBG bleiben unberührt. **§ 8 Abs. 2 und 3 MuSchEltZV**

Kann ich ein Arbeitsverhältnis während der Elternzeit kündigen?

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können ihr Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Ende der Elternzeit kündigen. **§ 19 BEEG**

Wie wirkt sich die Elternzeit auf bestehende Urlaubsansprüche aus?

Arbeitnehmerbereich

Erholungsurlaub, der **vor** Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig genommen wurde bzw. werden konnte, ist vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin nach der Elternzeit im **laufenden** oder **nächsten** Urlaubsjahr zu gewähren. Schließt sich an die erste

Elternzeit eine weitere Elternzeit an, weil mittlerweile ein weiteres Kind geboren wurde, überdauert der Resturlaub aus der Zeit vor der ersten Elternzeit in gleicher Weise die zweite Elternzeit. Er kann dann nach Beendigung der zweiten Elternzeit genommen werden. **§ 17 Abs. 2 BEEG**

Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin kann den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin während der Elternzeit beim alten Arbeitgeber/der alten Arbeitgeberin in Teilzeit arbeitet. Wird das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit **beendet** oder im Anschluss an die Elternzeit nicht fortgesetzt, hat der Arbeitgeber den noch nicht gewährten **Erholungsurlaub abzugelten**. **§ 17 Abs. 3 BEEG**

Für den Fall, dass der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin vor Beginn der Elternzeit **mehr** Urlaub erhalten hat als ihm/ihr zu diesem Zeitpunkt zustand, kann der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin den Urlaub, der dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin nach dem Ende der Elternzeit zusteht, um die bereits zu viel gewährten Urlaubstage kürzen. **§ 17 Abs. 4 BEEG**

Steht bei der Geburt des Kindes noch **Resturlaub** aus der Zeit vor der Geburt zu, so ist es im Hinblick auf die Gewährung von Elterngeld nicht anzuraten, diesen Urlaub unmittelbar an die Mutterschutzfrist anzuschließen, weil das Urlaubsentgelt als Arbeitslohn die Gewährung von Elterngeld ausschließt – die Urlaubszeiten werden nicht mit weiterem Elterngeldbezug an die Laufzeit des Elterngeldes »angehängt«. Geschickter ist es in solchen Fällen, den **Resturlaub im Anschluss an die Elternzeit** zu nehmen.

Ansprüche auf Erholungsurlaub folgen nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) bisher den Veränderungen der Arbeitszeit. Wer also vor der Elternzeit ein Vollzeitarbeitsverhältnis hatte, nach der Elternzeit jedoch in ein (arbeitszeitreduziertes) Teil-

zeitarbeitsverhältnis zurückkehrt, erhält nur noch einen anteiligen Resturlaubsanspruch im Verhältnis der tatsächlichen Arbeitszeit zur Vollzeitarbeitszeit (z. B. Urteil BAG, 9 AZR 314/97 vom 28. April 1998).

Beispiel

Wenn eine Arbeitnehmerin bzw. eine Beamtin in Vollzeit nach einer Familienauszeit ihre Wochenarbeitszeit zum Beispiel auf eine Zwei-Tage-Woche reduziert, wird auch der Resturlaub dementsprechend gekürzt. Ein Urlaubsanspruch von restlichen zehn Tagen würde in diesem Fall auf vier Tage schrumpfen.

! Der EuGH entschied in der sogenannten »Tirol-Entscheidung«, dass Urlaubsansprüche, die während einer Vollzeitbeschäftigung entstanden sind, hinsichtlich einer Urlaubsabgeltung nicht proportional auf ein später begründetes Teilzeitarbeitsverhältnis heruntergerechnet werden dürfen. Dies ergebe sich aus der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit zur Richtlinie 97/81/EG. Entscheidend für den Umfang des Urlaubsanspruchs sei der Zeitraum, in dem er erworben wurde, nicht der Zeitraum, in dem er genommen werden könne, heißt es in der Urteilsbegründung. Der Anspruch auf Jahresurlaub, der während einer Vollzeitbeschäftigung erworben worden sei, dürfe deshalb beim Übergang in eine Teilzeitbeschäftigung nicht gemindert werden, wenn die Inanspruchnahme des Urlaubs vorher nicht möglich war (EuGH, Urteil vom 22. April 2010, Aktenzeichen: C 486/08).

2013 präzisierte der EuGH seine Rechtsprechung zum Erhalt von Urlaubsansprüchen beim Übergang zur Teilzeitbeschäftigung weiter und stärkt damit den Erhalt der Urlaubsansprüche beim Wechsel zu einer niedrigeren Arbeitszeit.

In der **Rechtssache Brandes** hatte der **EuGH** über die Erkenntnisse aus der Tirolentscheidung hinaus festgestellt, dass es gegen

europarechtliche Bestimmungen verstößt, wenn – wie derzeit nach deutschem Recht – ein aus der Vollzeitbeschäftigung erworbener Urlaubsanspruch bei einer Verminderung der Wochenarbeitsstage entsprechend der Teilzeitquote verringert wird. Diese Umrechnung stelle eine unzulässige Verminderung des erworbenen Urlaubsanspruches dar, argumentierten die Richter.

Der EuGH stärkt damit die Rechte der Beschäftigten und sorgt dafür, dass bereits angefallener Urlaub in voller Höhe erhalten bleibt, auch wenn eine verringerte Arbeitszeit vereinbart wird. Dem Urteilspruch zufolge sei nicht einsehbar, weshalb nach der bisherigen BAG-Rechtsprechung bereits erdienter Urlaub – beispielsweise im Anschluss an eine Elternzeit – teilweise untergehen solle, nur weil eine niedrigere Arbeitszeit vereinbart werde. Der neue Beschluss des EuGH ist aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung ein notwendiger Schritt in die richtige Richtung (EuGH, Urteil vom 13. Juni 2013, Aktenzeichen: C-415/12).

Wie sich das Urteil auf deutsches Recht auswirken wird, wird der weitere Instanzenzug vor den Arbeitsgerichten im Ausgangsverfahren klären. Eine endgültige höchstrichterliche Entscheidung der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit lag zum Redaktionsschluss noch nicht vor.

Da die bisherige Rechtsprechung des BAG die Umrechnung und Verminderung von Urlaubsansprüchen beim Übergang in Teilzeit derzeit noch deckt, rät die dbb bundesfrauenvertretung Betroffenen, im Anschluss an die Elternzeit die bereits bestehenden Urlaubsansprüche in Vollzeit aufzubreuchen. Erst dann empfiehlt es sich, auf ein Teilzeitarbeitsverhältnis umzusteigen, um den Verlust von Urlaubstagen durch die Arbeitszeitreduzierung zu vermeiden.

Beamtenbereich

Soweit Beamtinnen oder Beamte den ihnen zustehenden Zusatz- oder Erholungsurlaub vor dem Beginn eines Urlaubs ohne Besoldung (wie z. B. Elternzeit) oder vor Beginn der mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbote nicht erhalten haben, ist der **Resturlaub** nach dem Ende des Urlaubs ohne Besoldung bzw. der Schutzfristen dem Erholungsurlaub des **laufenden** Urlaubsjahres hinzuzufügen. Das heißt, auch für Bundesbeamtinnen und -beamte bleibt der Resturlaub bestehen und kann nach der Elternzeit genommen werden. Der Urlaub verfällt am Ende des darauffolgenden Jahres. **§ 5 Abs. 6 und § 7 EUrIV**

Ändert sich die Arbeitszeit nach der Elternzeit, so wird der bestehende Anspruch auf Erholungsurlaub auch bei Beamtinnen und Beamten proportional entsprechend der neuen Arbeitszeit heruntergerechnet. Es müsste entsprechend der oben erörterten EuGH-Rechtsprechung eine Anpassung der Vorschriften vorgenommen werden. **§ 5 Abs. 5 EUrIV.**

Auch betroffenen Beamtinnen und Beamten rät die dbb bundesfrauenvertretung bis auf Weiteres, zunächst den Urlaub in Vollzeit aufzubreuchen und erst dann in Teilzeittätigkeit zu wechseln.

Was ist bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz zu beachten?

Die Schutzvorschriften des BEEG bewirken, dass nach der Elternzeit eine **Rückkehr** in das **Beschäftigungsverhältnis**, wie es **vor der Elternzeit** bestand (insbesondere Stundenumfang), möglich ist. **§ 15 Abs. 5 BEEG, § 6 Abs. 1 MuSchEltZV**

Allerdings sind Elternteile gegen inhaltliche Veränderungen ihrer Tätigkeit durch das Direktionsrecht des Arbeitgebers/der Arbeit-

geberin bzw. des Dienstherrn/der Dienstherrin nicht besser – aber eben auch nicht schlechter – geschützt als Beschäftigte, die keine Elternzeit in Anspruch genommen haben.

ArbeitgeberInnen dürfen die frei gewordenen Stelle z. B. mit einem anderen Mitarbeiter besetzen oder die Stelle wegfallen lassen, etwa im Falle einer Umstrukturierung. Beim Wiedereinstieg müssen Arbeitgeber lediglich einen **gleichwertigen Arbeitsplatz** anbieten – mit etwa den gleichen Anforderungen wie vor der Elternzeit. Auch das Gehalt muss den Vereinbarungen im Arbeitsvertrag entsprechen. Eine Schlechterstellung ist verboten.

Es ist empfehlenswert, schon während der laufenden Elternzeit den Kontakt zu Vorgesetzten sowie zu Kolleginnen und Kollegen zu halten. Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen erhalten dadurch ein deutliches Signal dafür, dass ein Interesse an der Rückkehr in den Beruf besteht. Allerdings sind Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen rechtlich nicht verpflichtet, in Elternzeit befindliche Beschäftigte während ihrer Elternzeit über laufende Arbeitsprozesse zu informieren.

Was muss ich bei einer Arbeitszeitverringerung im Anschluss an eine Elternzeit beachten?

Der Anspruch auf Teilzeitarbeit nach der Rückkehr aus der Elternzeit richtet sich nach den Vorschriften des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz, **TzBfG**).

Zentrale Grundlage für eine Arbeitszeitverringerung ist **§ 8 TzBfG**. Danach muss die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer die Verringerung ihrer Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn geltend machen. Dabei soll die gewünschte Arbeitszeitverteilung angegeben werden. Arbeitge-

ber/Arbeitgeberinnen haben der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und deren Verteilung entsprechend den Wünschen der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe dem nicht entgegenstehen. Die Entscheidung über die Verringerung haben Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers schriftlich mitzuteilen. Kommt eine Einigung über die Verringerung nicht zustande und wurde die Arbeitszeitverringering nicht spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn von Arbeitgeber-/Arbeitgeberinnenseite schriftlich abgelehnt, verringert sich die Arbeitszeit in dem von der Arbeitnehmerin/vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang. Eine erneute Verringerung der Arbeitszeit kann frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangt werden. Voraussetzung für das Verringerungsverlangen ist darüber hinaus, dass ein Arbeitgeber/eine Arbeitgeberin in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmerinnen und -nehmer beschäftigt.

Nähere Auskünfte dazu erteilt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales unter der Telefonnummer 030.221 91 10 05. Weitere Informationen finden Sie in der Broschüre »Teilzeit – alles, was Recht ist«, die per E-Mail über publikationen@bundesregierung.de angefordert bzw. auf der Internetseite des BMAS (www.bmas.de) heruntergeladen werden kann.

Wie wirkt sich eine Elternzeit auf Stellenzulagen aus?

Stellenzulagen (wie z. B. die Polizeizulage) werden gewährt, wenn eine zulageberechtigende Tätigkeit tatsächlich ausgeübt wird.

Wer also vor und nach einer Elternzeit (ggf. auch noch nach nahtloser Inanspruchnahme von Resturlaub ohne zwischenzeitlichen Dienstantritt) auf einer zulageberechtigenden Stelle arbeitet

bzw. auf eine solche Stelle zurückkehrt, erhält die Stellenzulage. Wer nur in Teilzeit auf eine zulageberechtigende Stelle zurückkehrt, erhält die Stellenzulage anteilig.

Wird jedoch bei Dienstantritt eine nicht zulageberechtigende Stelle übertragen, ist Raum für die Zahlung einer Ausgleichszulage, wenn deren Voraussetzungen gegeben sind. Anspruch auf eine Ausgleichszulage besteht, wenn eine Stellenzulage aus dienstlichen Gründen, die nicht vom Beamten zu vertreten sind, wegfällt. Zudem muß die Stellenzulage zuvor in einem Zeitraum von sieben Jahren für mindestens fünf Jahre zugestanden haben. Für die Erfüllung dieser fünf Jahre ist die Inanspruchnahme von Elternzeit in jeglicher Länge unschädlich. Typisches Beispiel für solche nicht von dem Beamten/der Beamtin zu vertretenden dienstlichen Gründe, die eine Ausgleichszulage auslösen können, ist die Umstrukturierung oder Auflösung der Behörde während der Elternzeit.

Allerdings gibt es keine Ausgleichszulage, wenn eine Verwendung ohne Zulageberechtigung übertragen wird, weil der bisherige Dienstposten zwischenzeitlich anderweitig besetzt wurde. Denn dann liegt der Wegfall der Stellenzulage in der persönlichen Sphäre des/der Beschäftigten zuzurechnenden Inanspruchnahme der Elternzeit.

Wenn im Zeitpunkt des Wegfalls der Stellenzulage eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wurde, wird die Ausgleichszulage bis maximal zu der dem Beschäftigungsumfang entsprechenden Höhe gewährt. Dies gilt auch dann, wenn in der neuen Verwendung die Teilzeitbeschäftigung erhöht oder wieder zur Vollzeitbeschäftigung zurückgekehrt wird. Eine entsprechend dem Teilzeitumfang reduzierte Ausgleichszulage erhält auch, wer bis zum Beginn der Elternzeit vollzeitbeschäftigt war und nach der Elternzeit einer Teilzeitbeschäftigung nachgeht.

Wird dagegen im Rahmen der Elternzeit einer Teilzeitbeschäftigung nachgegangen und führt während dieser Zeit eine als dienstlich zu qualifizierende Maßnahme zum Wegfall der Stellenzulage,

so ist Anknüpfungspunkt für die Ausgleichszulage – ebenso wie bei beschäftigungsloser Elternzeit – die Höhe der Stellenzulage vor Beginn der Elternzeit. (Quelle: Rundschreiben des BMI vom 6. Februar 2012 – AZ D 3 221 421-4/1)

Wie wirkt sich eine Elternzeit auf Laufbahn, Probezeit, Aufstieg und Beförderung aus?

Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit dürfen sich auf die Einstellung und das berufliche Fortkommen nicht nachteilig auswirken. Dies gilt auch für Teilzeit, Telearbeit und familienbedingte Beurlaubung, wenn nicht zwingende sachliche Gründe vorliegen.

§ 25 BBG

Laufbahnrechtliche Entscheidungen sind nach **Eignung, Befähigung** und **fachlicher Leistung** unter Berücksichtigung des § 9 BBG und § 9 des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleiG) zu treffen.

§ 3 BLV

Die Elternzeit wird nicht auf **Beförderungsdienstzeiten** angerechnet. Eine Beförderung ist nach der Elternzeit möglich, wenn die erforderliche Eignung bereits vor der Elternzeit nachgewiesen wurde und die übrigen (laufbahn-)rechtlichen Voraussetzungen (Eignung und Befähigung für das Beförderungsamts, Mindestbewährungszeit, nachgewiesene Erprobungszeit, Planstelle usw.) vorliegen. **§ 25 BBG**

Die **Probezeit** ist die Zeit in einem Beamtenverhältnis auf Probe, in der sich die Beamtinnen und Beamten nach Erwerb der Laufbahnbefähigung zur späteren Verwendung auf Lebenszeit oder zur Übertragung eines Amtes mit leitender Funktion bewähren sollen. Die Probezeit verlängert sich nicht durch Zeiten einer Kinderbetreuung von bis zu drei Jahren pro Kind. **§ 2 Abs. 6 und § 30 Abs. 2 Nr. 3 BLV**

Allerdings gilt entsprechend: Wenn eine ausreichende Erprobung vom Dienstherrn/der Dienstherrin nicht festgestellt werden

kann, ist dies ein sachlicher Grund für eine Verlängerung der Probezeit (Ermessensentscheidung). Bereits absolvierte Probe- und Bewährungszeiten bleiben bestehen, wenn eine Elternzeit angetreten wird.

Wie wirkt sich Elternzeit auf die Stufenlaufzeit im TVöD aus?

Die Stufen nach der Entgelttabelle des TVöD setzen bestimmte Zeiten ununterbrochener Tätigkeit in einer Stufe voraus, bis die nächste Stufe erreicht wird. Eine Unterbrechung der Tätigkeit durch Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren ist unschädlich. Unterbrechungen durch Elternzeit werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. **§ 16 und § 17 Abs. 3 TVöD**

Wie wirkt sich Elternzeit im befristeten Arbeitsverhältnis aus?

Fällt bei einer befristet beschäftigten Arbeitskraft das Ende des Arbeitsverhältnisses in die Elternzeit, so bewirkt die laufende Elternzeit keine Verlängerung des auslaufenden Arbeitsverhältnisses.

Welche Regelungen sieht der Gesetzgeber für Elternzeitvertretungen vor?

Zeiten der mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbote, der Dauer der Elternzeit sowie der tarifvertraglichen Arbeitsfreistellung zur Kinderbetreuung sind ein **sachlicher Grund**, der die **Befristung eines Arbeitsverhältnisses mit einer Ersatzkraft** rechtfertigt. Die

Dauer der Befristung dieses Arbeitsvertrages muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein. **§ 21 Abs. 1 und 3 BEEG**

Für den befristeten Arbeitsvertrag der Ersatzkraft besteht ein **Sonderkündigungsrecht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin**. Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin kann unter Einhaltung einer Frist von mindestens **drei Wochen**, jedoch **frühestens zum Ende – der unter Umständen verkürzten – Elternzeit**, die Ersatzkraft kündigen, wenn die Elternzeit ohne Zustimmung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin vorzeitig endet und der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin die vorzeitige Beendigung der Elternzeit mitgeteilt hat, z.B. wegen Tod des Kindes. Auf eine solche Kündigung der Ersatzkraft findet das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung. Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin soll durch dieses Sonderkündigungsrecht davor geschützt werden, dass er zeitgleich zwei Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen, nämlich der vorzeitig zurückkehrenden Ursprungskraft und der Ersatzkraft, Lohn und Gehalt zahlen muss. **§ 21 Abs. 4 BEEG**

Die Ersatzarbeitskraft hat keinen automatischen Anspruch auf eine Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses, wenn die Ursprungskraft die Elternzeit verlängert.

! Wird eine wegen Elternzeit beurlaubte Beamtin bzw. ein wegen Elternzeit beurlaubter Beamter vertreten, so bildet **§ 14 Abs. 1 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TZBfG)** die rechtliche Grundlage für das Arbeitsverhältnis der Ersatzkraft.

Wie wirkt sich die Elternzeit in der Krankenversicherung aus?

Wer vor der Geburt des Kindes selbst in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) pflichtversichert war, bleibt während der Zeit der gesamten Elternzeit beitragsfrei weiter versichert. Die Pflicht-

mitgliedschaft besteht fort, solange Elterngeld bezogen oder Elternzeit in Anspruch genommen wird. Pflichtmitglieder, die außer dem Elterngeld keine weiteren beitragspflichtigen Einnahmen haben, sind für die Dauer der Elternzeit beitragsfrei versichert. Freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherte, die keinen Anspruch auf eine Familienversicherung in der GKV haben, können sich zu einem Mindestbeitrag weiter freiwillig versichern.

Wer vor der Elternzeit über den/die Ehepartner/-partnerin beitragsfrei familienversichert war, bleibt das auch in der Elternzeit. Das Elterngeld wird nicht in die Ermittlung des für die Familienversicherung zulässigen Gesamteinkommens einbezogen.

Wer vor der Elternzeit wegen Überschreitens der Versicherungspflichtgrenze in der privaten Krankenversicherung versichert war, kann während der Elternzeit auch dann in der privaten Krankenversicherung bleiben, wenn er/sie in zulässigem Umfang Teilzeitarbeit leistet und deshalb mit dem Einkommen unterhalb der Versicherungspflichtgrenze liegt. Privat Krankenversicherte können nicht in die beitragsfreie Familienversicherung der gesetzlichen Krankenversicherung aufgenommen werden.

Im Bundesbereich erhalten Beamtinnen und Beamte während der Elternzeit einen Zuschuss zur Krankenversicherung von 31 € im Monat, wenn ihre Dienst- oder Anwärterbezüge vor Beginn der Elternzeit die Höhe der Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht überschritten haben. Die mit Rücksicht auf den Familienstand gewährten Zuschüsse und Leistungen nach dem 5. Abschnitt des BBesG werden dabei nicht berücksichtigt. **§ 9 Abs. 1 MuSchEltZV**

Diese Beitragserstattung steht bei gemeinsamer Elternzeit dem Elternteil zu, bei dem das Kind im Familienzuschlag berücksichtigt wird oder berücksichtigt werden soll. Auf Antrag werden die Beiträge für die Kranken- und Pflegeversicherung des Beamten bzw. der Beamtin, soweit sie auf einen auf den Beihilfebemessungssatz abgestimmten Prozenttarif entfallen, bis einschließlich Besol-

dungsgruppe A8 in voller Höhe erstattet. Dies gilt auch für Monate einer Elternzeit, in denen die Zahlung von Elterngeld generell nicht vorgesehen ist, d. h. ab dem 13. Lebensmonat, solange der Beamte bzw. die Beamtin nicht oder mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt ist. Für elterngeldfreie Monate der Elternzeit wird die Beitragserstattung fortgesetzt, solange keine Beschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit ausgeübt wird. **§ 9 Abs. 2 MuSchEltZV**

Die **Beitragserstattung** gilt auch, wenn Beamte und Beamtinnen **freiwillig gesetzlich** kranken- und pflegeversichert sind. **§ 9 Abs. 1, 2 und 3 MuSchEltZV**

Die Landesregelungen zur Beitragserstattung im Bereich Kranken- und Pflegeversicherung können von der Bundesregelung abweichen.

Bevor Sie Elternzeit beantragen, sollten sie sich von Ihrer Krankenkasse über die krankenversicherungsrechtlichen Konsequenzen beraten lassen.

Wie wirkt sich Elternzeit auf die Beihilfe aus?

Beamtinnen und Beamte auf Bundesebene und in einigen Bundesländern haben während der Elternzeit Anspruch auf Beihilfe bzw. Heilfürsorge in entsprechender Anwendung der Beihilfevorschriften, sofern sie nicht bereits aufgrund einer Teilzeitbeschäftigung einen unmittelbaren Anspruch auf Beihilfe haben.

Zur Erstattung von Krankenversicherungs- und Pflegeversicherungsbeiträgen bei Beamtinnen und Beamten mit beihilfeergänzenden Versicherungstarifen siehe: **Wie wirkt sich die Elternzeit in der Krankenversicherung aus?**

Was muss ich hinsichtlich der Arbeitslosenversicherung beachten?

Arbeitslosengeld erhält, wer innerhalb einer Rahmenfrist von zwei Jahren für zwölf Monate in einem Versicherungspflichtverhältnis gestanden hat. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die aus einem Arbeitsverhältnis in die Elternzeit gegangen sind, können diese Voraussetzungen erfüllen, auch wenn das Arbeitsverhältnis kürzer als zwölf Monate bestanden hat. Denn: Nach § 26 Abs. 2a SGB III sind Personen in der Zeit versicherungspflichtig, in der sie ein Kind erziehen, das das dritte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn sie unmittelbar vor der Kindererziehung versicherungspflichtig waren oder eine Entgeltersatzleistung nach dem SGB III bezogen haben.

Wie wirken sich Kindererziehungszeiten in der Altersversorgung aus?

Die soziale Sicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung wird durch die Anerkennung von Erziehungsjahren aufrecht erhalten. Die Kindererziehungszeiten werden bei Müttern und Vätern anerkannt:

- ▶ mit rentenbegründender bzw. rentenerhöhender Wirkung, auch ohne vorherige Ausübung einer versicherungspflichtigen Beschäftigung,
- ▶ für seit dem 1. Januar 1992 geborene Kinder mit drei Jahren pro Kind,
- ▶ seit dem 1. Juli 2000 für die ersten 36 Monate nach Ablauf des Monats der Geburt rentensteigernd mit jeweils einem Entgelt-punkt pro Jahr.

Wird neben der Elternzeit ein rentenversicherungsrelevantes Einkommen z.B. aus Teilzeitbeschäftigung erzielt, so erfolgt die Anrechnung der Kindererziehungszeit additiv zum Erwerbseinkommen bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung.

Erziehungszeiten werden demjenigen zugeordnet, der das Kind erzogen hat. Ein Wechsel der Zuordnung unter den Eltern ist möglich. Soll dem Vater die Erziehungszeit zugerechnet werden, so müssen die Eltern dies rechtzeitig mit Wirkung für künftige Kalendermonate gegenüber dem zuständigen Rentenversicherungsträger erklären. Die Zuordnung kann rückwirkend nur für zwei Kalendermonate vor der Erklärung erfolgen. Sonst wird die Erziehungszeit automatisch der Mutter zugerechnet. § 56, § 57, § 177, § 249 SGB VI

! Weitere Informationen enthält die kostenlose Broschüre »Kindererziehung – Plus für die Rente«, die bei der Deutschen Rentenversicherung (www.deutsche-rentenversicherung-bund.de) angefordert werden kann.

In der **Beamtenversorgung** werden Kindererziehungszeiten durch den sogenannten **Kindererziehungszuschlag** berücksichtigt, der den Regelungen im Rentenversicherungsrecht nachempfunden ist. § 50a BeamtVG

Wie wirkt sich die Elternzeit auf die jährliche Sonderzuwendung bzw. Jahressonderzahlung aus?

Mit dem Dienstrechtsneuordnungsgesetz vom 1. Juli 2009 wurden die Sonderzahlungen ins Grundgehalt eingebaut und sind damit Bezügebestandteil. Die Landessonderzahlungsgesetze enthalten teilweise abweichende Regelungen.

Im **Angestelltenbereich** wird eine jährliche Sonderzuwendung in Anknüpfung an die zustehende Entgeltgruppe gewährt. Die Jahressonderzahlung wird mit dem Novemberentgelt ausgezahlt. Bei Angestellten wird die Elternzeit aus familienpolitischen Gründen wie eine Zeit mit Bezügen berücksichtigt, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit ein Entgeltanspruch bestanden hat, allerdings nur bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist. **§ 20, Abs. 1, 2 und 4 TVöD**

Was passiert in der Elternzeit mit vermögenswirksamen Leistungen?

Die Gewährung vermögenswirksamer Leistungen knüpft an das Zustehen von Bezügen an. Für Kalendermonate, in denen ausschließlich Elternzeit beansprucht wird, werden deshalb keine vermögenswirksamen Leistungen gewährt. Wird neben der Elternzeit unter 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats gearbeitet und daraus ein Gehalt bezogen, richtet sich die vermögenswirksame Leistung nach diesem Entgelt – Teilzeitbeschäftigte erhalten die vermögenswirksame Leistung anteilig in dem Verhältnis, in dem ihre individuelle Arbeitszeit zur vollen Arbeitszeit steht.

III

Anhang

Forderungen der dbb bundesfrauenvertretung

Die dbb bundesfrauenvertretung sieht im jetzigen Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit, der Elternzeitverordnung und den erfolgten Ergänzungen einen Schritt zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Stärkung der Familien. Dennoch bedarf es weiterer dringender Anstrengungen, um die tatsächliche Chancengerechtigkeit zwischen Mann und Frau insbesondere auch im öffentlichen Dienst zu verwirklichen.

Die dbb bundesfrauenvertretung fordert:

1. Eine stärker partnerschaftlich orientierte Arbeitsaufteilung bei Erziehungsaufgaben und Erwerbstätigkeit
2. Eine höhere aktive Beteiligung von Vätern bei der Erziehung ihrer Kinder
3. Mehr familiengerechte Infrastruktur und eine effektive staatliche Familienpolitik mit zielgenauen Maßnahmen
4. Eine familiengerechte Fortentwicklung des Steuerrechts
5. Den Abbau von Karrierehemmnissen durch Elternzeit und Teilzeitbeschäftigung aufgrund von Familienpflichten, insbesondere bei Beurteilung und Beförderung
6. Mehr familiengerechte Arbeitszeitmodelle, damit Erwerbstätigkeit und Familienpflichten besser vereinbart werden können

7. Einen verstärkten Ausbau staatlicher Kinderbetreuungseinrichtungen für Kinder aller Altersstufen, damit eine Rückkehr an den Arbeitsplatz direkt im Anschluss an den Elterngeldbezug ermöglicht wird
8. Eine qualifizierte Ganztagsbetreuung zu erschwinglichen Preisen für Kinder aller Altersstufen
9. Eine qualifizierte Ausbildung der Erzieherinnen und Erzieher mindestens auf Fachhochschulniveau
10. Die Verkürzung des Zeitraums, auf den der/die Beschäftigte eine Elternzeit im Voraus festlegen muss, von zwei Jahren auf ein Jahr
11. Die verbesserte und systemkonforme Anerkennung von Kindererziehungszeiten in der Altersversorgung
12. Die Vollerstattung von PKV-Beiträgen in der Elternzeit oder die Anhebung des persönlichen Beihilfesatzes auf 100 Prozent
13. Die Gewährung von Sonderzahlungen und vermögenswirksamen Leistungen während der gesamten Elternzeit
14. Die Prüfung und Evaluierung des Gesetzes zur Vereinfachung des Elterngeldvollzuges, insbesondere hinsichtlich der Pauschalierung der Abzüge für Steuern, Solidaritätszuschlag und Sozialabgaben
15. Die Evaluierung des Gesetzes zur Vereinfachung des Elterngeldvollzuges
16. Die Berücksichtigung von Freibeträgen für eigene Behinderung und durch steuerrechtlich auf den/die Berechtigte/n übertragene Freibeträge behinderter Kinder bei der Berechnung des Elterngeldes

Abkürzungsverzeichnis

BeamtVG	Beamtenversorgungsgesetz
BBesG	Beamtenbesoldungsgesetz
BBG	Bundesbeamtengesetz
BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
BERzGG	Bundeserziehungsgeldgesetz
BGleiG	Bundesgleichstellungsgesetz
BLV	Bundeslaufbahnverordnung
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
EltZSoldV	Verordnung über die Elternzeit für Soldatinnen und Soldaten
EuGH	Europäischer Gerichtshof
EUrlV	Erholungsurlaubsverordnung
GKV	Gesetzliche Krankenversicherung
MuSchEltZV	Mutterschutz- und Elternzeitverordnung
MuSchG	Mutterschutzgesetz
PKV	Private Krankenversicherung
SGB	Sozialgesetzbuch
SUrlV	Sonderurlaubsverordnung
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
TzBfG	Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge

Impressum

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der dbb bundesfrauenvertretung und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Alle Rechte liegen bei der dbb bundesfrauenvertretung.

Die Broschüre ist für Mitglieder des dbb beamtenbund und tarifunion kostenlos. Sie kann gebührenfrei bestellt werden bei der

dbb bundesfrauenvertretung
Friedrichstr. 169/170, 10117 Berlin
Telefon 030.40 81-44 00, Fax 030.40 81-44 99
E-Mail: frauen@dbb.de
www.frauen.dbb.de

Die dieser Broschüre zugrundeliegenden Gesetzestexte finden Sie online unter www.gesetze-im-internet.de.

Herausgeberin

dbb bundesfrauenvertretung
Friedrichstr. 169/170, 10117 Berlin
Telefon 030.40 81-44 00, Fax 030.40 81-44 99
E-Mail: frauen@dbb.de
www.frauen.dbb.de

Verantwortlich

Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung

Redaktion

Sibylle Scholz, Birgit Ulrich

Ihre Ansprechpartnerin

Sibylle Scholz

Produktion

dbb verlag GmbH
Friedrichstr. 165, 10117 Berlin

Bildnachweis

MAK – Fotolia.com (Titel), Marco Urban (S. 3)

Stand

August 2013 – 18. Auflage

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Einverständnis der Herausgeberin

Diese Informationsbroschüre der dbb bundesfrauenvertretung beschreibt die Rechtslage für Kinder mit Geburtsdatum ab 1. Januar 2007 und erfasst gesetzliche Neuerungen bis zum 1. Januar 2013. Sie ist gewissenhaft recherchiert und nach dem derzeitigen Stand (August 2013) erstellt. Sie erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und Ausschließlichkeit. Rechtsansprüche jeglicher Art gegenüber dem Herausgeber können aus dem Inhalt nicht abgeleitet werden.